

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между коллективом работников, обучающихся  
и Тамбовским областным государственным бюджетным  
образовательным учреждением высшего образования  
«Тамбовский государственный музыкально-педагогический  
институт им. С.В.Рахманинова»  
с 25.05.2016 по 24.05.2019 годы

От Работодателя

Ректор  
ТГМПИ им. С.В.Рахманинова  
Р.Н. Бажилин

25 мая 2016 г.



От Работников

Председатель профкома  
ТГМПИ им. С.В.Рахманинова  
И.С. Вишнякова

25 мая 2016 г.



Представитель работников,  
не являющихся членами профсоюза  
С.Н. Плужников  
25 мая 2016 г.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ**  
№ 358-16 ОТ 29.06.2016  
На 14 (четырнадцать) листах  
Начальник управления

Решение о заключении коллективного договора принято на конференции преподавателей, научных сотрудников, представителей других категорий работников и студентов ТГМПИ им. С.В.Рахманинова 25.05.2016 г.

## 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым документом, регламентирующим взаимоотношения Тамбовского областного государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тамбовский государственный музыкально-педагогический институт им. С.В.Рахманинова», именуемого в дальнейшем «Институт» с коллективом работников. Договор составлен на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Института, иными нормативно-правовыми актами, и направлен на:

- обеспечение социальной стабильности и социального партнерства в Институте;
- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Института и их социальной защищенности;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников Института.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: администрация Института в лице ректора Бажилина Романа Николаевича, именуемая в дальнейшем «Работодатель», профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации работников культуры ТГМПИ им. С.В.Рахманинова в лице председателя Вишняковой Ирины Сергеевны и работники, не являющиеся членами профсоюзных организаций в лице Плужникова Сергея Николаевича.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работающих в Институте, независимо от времени поступления на работу, (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям.

1.4. Коллективный договор имеет расширительный характер, т.е. все законы, постановления, соглашения, принятые на более высоких уровнях, действуют и могут отдельно в коллективном договоре не оговариваться. В коллективном договоре

воспроизводятся только основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников Института.

1.5. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и Работодателем в духе партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и контролю выполнения данного коллективного договора.

1.7. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трех лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового договора должны быть начаты не позднее, чем за 3 месяца до даты окончания действия настоящего коллективного договора.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется администрацией Института на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.9. Стороны имеют право продлить действие Коллективного Договора на срок не более трех лет.

1.10. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Института, реорганизации Института в форме преобразования, расторжения трудового договора и прекращения полномочий ректора Института.

1.11. В случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Института коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности Института договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации Института договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение месяца после его подписания. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех работников, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Особенности регулирования трудовых отношений работников Института определяются действующим законодательством, Уставом Института, Правилами внутреннего трудового распорядка Института и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим коллективным договором и не противоречащими ему.

2.2. Трудовые отношения между администрацией Института и работником возникают на основе трудового договора, заключенного на неопределенный срок, определенный срок, или на время выполнения определенной работы.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3. Срочный трудовой договор сроком до 5 лет заключается с работниками Института из числа лиц профессорско-преподавательского состава, научных работников, прошедших конкурсный отбор в установленном порядке на должности профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, научного работника, с сезонными работниками, а также в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Трудовые отношения при приеме на работу совместителей (включая внутреннее совместительство) оформляются в соответствии с действующим трудовым законодательством (ст.ст. 59, 282-288 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, а также другие условия, не противоречащие действующему законодательству.

2.5. Прием на работу оформляется приказом ректора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа ректора должно соот-

ветствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ ректора о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника администрация обязана выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу администрация обязана ознакомить работника до подписания трудового договора с действующими в Институте Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Коллективным договором, должностными инструкциями, Уставом Института.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Института и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации, а также в органы службы занятости не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.8. Расторжение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

2.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом ректора Института. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт ТК РФ, иных федеральных законов.

2.10. Увольнение педагогического работника по инициативе Института, связанное с сокращением штатов, допускается только после окончания учебного года.

2.11. В последний день работы Институт выдает работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника

и производит с ним окончательный расчет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

### **3. Время труда и время отдыха**

3.1. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актах Института (графике сменности, расписании занятий и т.д.). При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная законом продолжительность ежедневной работы.

3.2. Для педагогических работников Института устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Для работников Института, не связанных с педагогической и медицинской деятельностью, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.2. В Институте применяется следующая продолжительность рабочей недели: шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем — воскресеньем, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями — субботой, воскресеньем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику сменности.

3.3. В Институте может устанавливаться сокращенное рабочее время в случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.ст. 92, 93 ТК РФ).

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с их предварительного согласия. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном

размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники до 18 лет, инвалиды, женщины, имеющие детей до 3 лет.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Института, производится с письменного согласия работников и по письменному распоряжению Работодателя.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

3.7. Перерывы для отдыха и питания, специальные перерывы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.9. Всем работникам Института предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Для педагогических работников устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

3.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Институте.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней.

3.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска. Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основ-



ным оплачиваемым отпуском.

3.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

#### **4. Оплата труда**

4.1. Системы и формы оплаты труда, включая размеры окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаются в Положении об оплате труда работников Тамбовского областного государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Тамбовский государственный музыкально-педагогический институт им. С.В.Рахманинова.

4.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, не реже двух раз в месяц — 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработка с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Выплата заработной платы производится в денежной форме или переводится на банковские пластиковые карты работников.

4.4.2. Обеспечивать правильное начисление заработной платы работникам Института.

4.4.3. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогическим работникам исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

4.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки по инициативе Работодателя по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе ректора, возможно только в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокраще-

ния количества групп;

– временного увеличения учебной нагрузки в связи с необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

– восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.6. Изменение размера оплаты труда, установление компенсационных и стимулирующих выплат производится в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда работников Института .

4.7. За выполнение работы, не закрепленной в должностных обязанностях, производится выплата доплат согласно трудовому договору.

4.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.9. В день увольнения производится выплата всех сумм, причитающихся работнику. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

4.10. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

4.11. О введении новых систем оплаты труда или изменении условий оплаты труда работник извещается не позднее, чем за два месяца.

## **5. Охрана труда**

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

5.2. Работодатель обязуется обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

обязательное социальное страхование всех работников;

своевременное расследование несчастных случаев при исполнении работниками своих трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством и ведение их учета;

производить полную компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях при исполнении работниками своих трудовых обязанностей (при условии вины Работодателя) и при профессиональном заболевании;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;

другие обязанности, предусмотренные ст. 212 ТК РФ.

5.3. Работник в области охраны труда обязан:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на рабочем, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

## **6. Гарантии профсоюзной деятельности**

6.1. Работодатель и профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения и взаимных интересов.

6.2. Работодатель признает, что профсоюз является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6.3. Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу профсоюзных организаций в их деятельности.

6.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзных организаций и их выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными актами Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

– не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

– не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иные формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.п. 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном статьями 82 и 373 ТК РФ.

6.6. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзных организаций членских взносов их заработной платы работников, являющихся членами профсоюзов, в размере 1 % при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

6.7. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов местного комитета на время участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, а также делегатов для участия в работе выборных органов профсоюзов, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

6.8. Предоставлять профсоюзам нормативные акты Института, правовую и иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, а также вопросам жилищно-бытового обслуживания, место для размещения информации.

6.9. Представители профсоюзов Института при необходимости участвуют в заседаниях ученого совета, в совещаниях, проводимых администрацией для решения вопросов социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников Института.

6.10. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п.п. 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных органов первичных профсоюзов, не освобожденных от основной работы, а также руководи-

теля выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

## **7. Контроль за выполнением коллективного договора**

### **Ответственность сторон**

Стороны договорились:

7.1. Разъяснять условия коллективного договора работникам Института. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

7.2. Распространить текст настоящего коллективного договора в печатном и электронном вариантах по всем структурным подразделениям Института.

7.3. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

7.4. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.ст.51, 54 ТК РФ).

7.5. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

7.6. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет Работодателя.



ПРОШУ, ПРОНУМЕРОВАНО  
И СРЕДЛЕНО ПЕЧАТЬЮ  
*(Handwritten signature)* листа (об)  
Ректор  
Р.Н. Барышев