

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«КАЗАНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОНСЕРВАТОРИЯ ИМЕНИ Н.Г. ЖИГАНОВА»

Ректор
Казанской государственной консерватории
имени Н.Г. Жиганова



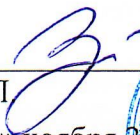
В.Р. Дулат-Алеев

М.П.

«13» ноября 2025 г.



Председатель Профсоюзного комитета
Казанской государственной консерватории
имени Н.Г. Жиганова



Н.А. Зиганшина

М.П.

«13» ноября 2025 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ №1

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования

«Казанская государственная консерватория имени Н. Г. Жиганова»

на период 2024 – 2027 годы

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
в ГКУ ЦЗН РТ	
ЦЗ	14.11.2025
«14»	ноября 2025 г.
Должность	Сек. связи
Подпись	Кузнецова И.И.
расшифровка	

г. Казань, 2025

Сторонами настоящего Дополнительного соглашения к Коллективному договору являются федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Казанская государственная консерватория имени Н.Г. Жиганова» в лице ректора Вадима Робертовича Дулат-Алеева, действующего на основании Устава, именуемое далее «Работодатель», и трудовой коллектив работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанская государственная консерватория имени Н.Г. Жиганова», именуемые далее «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет», Зиганшиной Натальи Анатольевны, действующего на основании Устава профсоюза и Положения о первичной профсоюзной организации профсоюза работников культуры. Стороны пришли к соглашению внести следующие изменения в Коллективный договор:

1. Абзац 9 пункта 2.5. изложить в следующей редакции:

«Педагогическим работникам продолжительность рабочего времени устанавливается 36 часов в неделю (ст. 92, 333 ТК РФ). Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приказом Минпросвещения РФ от 04.04.2025 N 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" для СПО и приказом от 11.04. 2025 г. N 335 Минобрнауки РФ «О продолжительности рабочего времени педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и о порядке определения учебной нагрузки указанных работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела учебной нагрузки» для высшего образования и соответствующим локальным актом Консерватории.

Выполнение дополнительной работы оплачивается в следующем порядке:

- при наличии договора на условиях совместительства - в соответствии с условиями договора;

- при оплате по часам в соответствии с Положением «О почасовой оплате труда научно-педагогических работников и концертмейстеров».

Условия и размер оплаты за один час педагогической работы утверждаются Ученым советом и устанавливаются приказом ректора.»

2. Пункт 2.7. изложить в следующей редакции:

«2.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Оплата в ночное время производится в соответствии со ст. 154 ТК РФ. Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством (ст. ст. 92, 93 ТК РФ), для следующих работников на основании их личных заявлений:

- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда;

- женщин с двумя и более детьми дошкольного возраста.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 04.04.2025 № 436, минимальные нормы доплаты за работу в ночное время составляют:

- за каждый час работы с 22:00 до 6:00 требуется доплата, но не ниже минимального уровня, установленного правительством.
- Минимальный размер доплаты составляет 20% от часовой тарифной ставки или часового эквивалента оклада (должностного оклада) работника.
- Компенсация за ночную работу может начисляться в повышенном размере, если это предусмотрено локальными актами, коллективными договорами или трудовым договором.
- При совмещении ночной и сверхурочной работы начисляются две доплаты отдельно: одну за ночные часы и вторую — за переработку сверх нормы (ст. 154 и 152 ТК РФ).

Сотрудник по желанию может использовать день отдыха за работу в выходной или праздник в течение одного года со дня такой работы или присоединить отгул к отпуску, который берет в указанный период. Если работник не использовал день отдыха в течение года, далее отгул не предоставляется. Все неиспользованные отгулы работодатель оплатит сотруднику при увольнении. Сумма компенсации рассчитывается как разница между оплатой работы в выходной или праздник, которая полагалась сотруднику, и фактически произведенной оплатой за этот день (Закон от 30.09.2024 №339-ФЗ).».

3. Пункт .2.12. изложить в следующей редакции:

«2.12. Удлинённый ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется: - работникам:

- моложе 18 лет - 31 календарный день;
- инвалидам – 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

-согласно Постановлению Правительства РФ от 24.03.2025 № 351, отпуск лицам, усыновившим детей, предоставляется со дня усыновления до окончания 70 календарных дней с даты рождения ребенка.

Если усыновлены двое и более детей, продолжительность отпуска составляет 110 календарных дней с даты рождения детей.

После этого усыновители вправе оформить отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет — стандартный по ТК РФ. Усыновителям назначается и выплачивается пособие, аналогичное пособию по беременности и родам. Если усыновление совершено супругами, отпуск предоставляется одному из них по его выбору.»

4. Дополнить пунктом 2.16. следующего содержания:

"Перечень должностей работников с ненормированным днём, у которых есть право на дополнительный отпуск, устанавливается приказом ректора.

В перечень включаются сотрудники, которых эпизодически по распоряжению работодателя привлекают к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в том числе работников:

- труд которых в течение дня не поддается точному учёту;

которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, -рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Работники с ненормированным днём имеют на право дополнительный отпуск длительностью не менее 3 календарных дней. Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным и другими оплачиваемыми отпусками. Дополнительный отпуск может быть заменен денежной компенсацией.

5. Дополнить пунктом 2.17. следующего содержания:

2.17. При увольнении работников, в целях предотвращения нарушений в ведении финансово-хозяйственной деятельности, правильному и полному оформлению всех необходимых документов при увольнении материально ответственных лиц, каждый работник обязан получить в отделе кадров обходной лист (форма утверждена приказом ректора) и в первоочередном порядке направиться в бухгалтерию. В случае, если работник является материально-ответственным лицом, проводится инвентаризация и передача материальных ценностей другому МОЛ в кратчайшие сроки до увольнения.

6. Дополнить пунктом 2.18. следующего содержания:

2.18. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и (или) подать сведения о трудовой деятельности и произвести с ним окончательный расчет.

В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности (Закон от 30.09.2024 №338-ФЗ, постановление Конституционного суда от 06.12.2023 № 56-П).».

7. Дополнить пунктом 2.19. следующего содержания:

«2.19. По заявлению работника, который в день увольнения отсутствует на работе, работодатель пересылает ему трудовую книжку, как по территории России, так и за ее пределы (Закон от 22.06.2024 №145-ФЗ).».

8. Дополнить пунктом 2.20 следующего содержания:

«2.20 При увольнении по сокращению или ликвидации совместители получают гарантии, аналогичные гарантиям основным сотрудникам, если сохраняется место по совместительству.».

9. Дополнить пунктом 2.21 следующего содержания:

«2.21. Привлечение подростков от 14 до 18 лет к работе в выходные и праздничные дни возможно только в период летних каникул. Трудоустраиваться могут лица исключительно по официальному направлению (службы занятости или студотряды). При приеме на временную работу, не являющуюся творческой занятостью в рамках обучения, необходимо получение письменных согласий от родителей/опекунов подростков до 15 лет, подростка 15 лет и старше, и органов опеки, если опекуны или законные представители отсутствуют.».

10. Дополнить пунктом 2.22. следующего содержания:

«2.22. Безвизовые иностранные граждане смогут работать по одному патенту в двух регионах России. В соответствии со ст. 13.3-1 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ, при наличии соглашения между соседними субъектами РФ иностранные работники смогут осуществлять трудовую деятельность по одному патенту сразу в двух регионах. В рамках новых правил работодателя и заказчики работ (услуг), которые нанимают

субъектах о факте заключения или расторжения трудового договора либо договора ГПХ. Если ранее уведомление было подано в одном регионе, а сотрудник приступил к работе в другом, необходимо в течение трех рабочих дней направить уведомление в орган МВД второго региона с момента начала работы иностранца на этой территории.».

11. Преамбулу раздела 3. ОПЛАТА ТРУДА изложить в редакции:

«Стороны договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, обязательствами Республиканского соглашения. Формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, устанавливаются согласно Положению об оплате труда и материальном стимулировании с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 135 ТК РФ). Система оплаты труда работников устанавливается исходя из формулы:

Заработная плата = Оклад + компенсационные выплаты + стимулирующие выплаты (ППК).».

12. Пункт 3.1. изложить в следующей редакции:

«3.1. Работодатель обеспечивает принятие и реализацию мер по установлению минимальной заработной платы на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, определенного Федеральным законом, соответствующего федеральному МРОТ, и соблюдению сроков ее индексации.

13. Пункт 3.2. изложить в следующей редакции:

«3.2. Работникам, проходящим обучение, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

При направлении на обучение по образовательным программам подготовки и переподготовки, за исключением программ повышения квалификации, работник обязан заключить ученический договор.

Ученический договор — это соглашение, заключаемое между работодателем и работником либо соискателем, в рамках которого работодатель берет на себя обязательство за собственный счет направить сотрудника на обучение по следующим направлениям:

- основным программам профессионального образования;
- иным образовательным программам, предусмотренным законодательством,

а Работник берет на себя обязательство пройти обучение, а затем, обладая полученной квалификацией (знаниями, навыками, умениями, компетенциями), отработать установленный срок у Работодателя по трудовому договору, если он был заключен.

Проходящие обучение по направлению Работодателя без отрыва от работы могут рассчитывать на стипендию. Ее размер зависит от условий ученического договора и уровня квалификации или характера программы, но не менее МРОТ. При обучении с отрывом от работы полагается выплата средней заработной платы. При нарушении условий договора ученик обязан компенсировать Работодателю расходы в порядке, размерах и сроки, которые зафиксированы ученическим договором.

14. Пункт 3.7. изложить в следующей редакции:

РФ. Работодатель оплачивает сверхурочную работу исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты.»

15. Пункт 3.12. дополнить последним абзацем следующего содержания:

«При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (тарифная ставка) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей). Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц, например, для ППС - за реализованные творческие проекты и т.п., которые осуществляются за счет средств Гранта Президента РФ), а также выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ). Осуществление указанных выплат производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.»

16. Дополнить пунктом 3.13. следующего содержания:

«3.13. Депремирование/снижение премии работников проводится за период премирования, в котором был допущен, соответственно, дисциплинарный проступок, производственное нарушение, хищение, растрата, присвоение собственности или причинение ущерба имуществу. При этом, общая зарплата (оклад + премия) не должна быть уменьшена более чем на 20% даже при дисциплинарном взыскании. Допустимо не выплачивать премию лишь за конкретный месяц, в котором работник нарушил трудовую дисциплину.»

17. Дополнить пунктом 3.14. следующего содержания:

3.14. Расчет средней заработной платы, используемой для выплат отпускных, компенсаций за неиспользованный отпуск, выходных пособий при увольнении, больничных, оплаты простоев, дней донора и других видов выплат исчисляется по формуле:

$$СЗ = \text{средний дневной заработок (СДЗ)} * \text{количество оплачиваемых дней (или часов) в периоде}$$

Средний дневной заработок (СДЗ) — это сумма начислений за расчетный период, поделенная на число реально отработанных дней.

При исчислении СЗ учитываются все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда: оклады, тарифы, сдельные выплаты, премии, доплаты (за стаж, ночные часы, вредность и др.), надбавки, вознаграждения и другие поощрения.

Не учитываются выплаты социального характера и не привязанные к труду: материальная помощь, оплата питания, проезда, коммуналки, отдыха, обучения и др.

18. Преамбулу РАЗДЕЛА 4. ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ дополнить абзацем следующего содержания:

«В консерватории для молодых специалистов может быть назначен наставник (ст. 351.8 ТК РФ).

Наставничество — это работа по оказанию помощи другому работнику в овладении навыками работы на производстве или на рабочем месте по поручению работодателя. Выполнение работником функции наставника можно только с письменного согласия (ст. 1 Закона от 09.11.2024 №381-ФЗ) Содержание, сроки, форма выполнения

устанавливаться в трудовом договоре или дополнительных соглашениях к нему. Сотрудник вправе досрочно отказаться от наставничества, уведомив работодателя за 10 рабочих дней. Работодатель также может отменить его досрочно. Уведомить об этом наставника он должен не менее чем за три рабочих дня.».

19. Преамбулу РАЗДЕЛА 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ дополнить абзацем следующего содержания:

«Работникам Консерватории в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за классное руководство, за проверку письменных работ;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 818 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера ежемесячно:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, за качество выполняемых работ*;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты молодым специалистам в размере 10 % от оклада ежемесячно;
- выплаты за наставничество;
- премиальные выплаты по выполнению показателей эффективности.

* Для работников, замещающих должности ПП, - выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество работ устанавливаются за участие в творческих проектах консерватории, реализуемых в целях сохранения и развития российской школы исполнительских искусств и традиций художественного образования при условии предоставления отчетности.

Возможность выплаты стимулирующих выплат (премий), согласно настоящему положению, предусмотрена в трудовых договорах со всеми работниками Консерватории в размере 0,25 от должностного оклада. Выплата всех видов премий является правом, а не обязанностью Консерватории и зависит от финансового положения Консерватории.

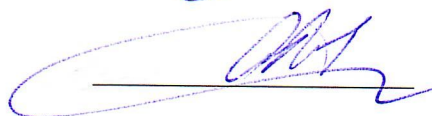
20. Настоящее Дополнительное Соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора, и регистрируется в центре занятости в порядке, установленном для коллективного договора.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
« 11 » ноября 2025г.

 _____ Н.А.Зиганшина

Главный бухгалтер
« 11 » ноября 2025г.

 _____ Р.М. Алексеева

Советник по правовым отношениям
и взаимодействию с ГО и ОО
« 11 » ноября 2025г.

 _____ О.А. Архипова

Начальник отдела кадров
« 11 » ноября 2025г.

 _____ А.К. Муранова