МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АСТРАХАНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОНСЕРВАТОРИЯ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ПРОЕКТ

АСТРАХАНЬ

Раздел 1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен между Федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Астраханская государственная консерватория» (далее – «Консерватория») в лице ректора Мостыканова Александра Валентиновича, действующего на основании Устава (далее – «Работодатель»), с одной стороны, и работниками Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Астраханская государственная консерватория» (далее - «Работниками»), от имени которых выступает профсоюзный комитет в лице председателя Эльперина Юрия Игоревича (далее – «Профсоюзный комитет», «Профком»), с другой стороны, на основании статей 29,30 Трудового кодекса Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 30.12.2001 № 197-ФЗ с изменениями и дополнениями на 01.01.2017 г.).

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3 Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Консерватории и заключенный Работодателем и Работниками в лице их уполномоченных представителей.

1.4 Целями Коллективного договора являются определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Консерватории, установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5 Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и профсоюзный комитет выступают равноправными и деловыми партнерами, руководствующимися принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;

- уважение и учет интересов сторон;

- равноправие и полномочность сторон;

- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;

- добровольность и реальность принятия сторонами на себя обязательств, систематичность контроля.

1.6 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Консерватории, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ч. 2 ст. 30 ТК РФ).

1.7 Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию работников Консерватории в лице председателя Профкома как единственного полномочного представителя трудового коллектива, являющегося выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников Консерватории, которые уполномочили его подписать от их имени Коллективный договор. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно Работодателем и Профкомом в строгом соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.8 Работники Консерватории доверяют и поручают Профкому представлять их интересы в переговорах, заключить настоящий Договор, а также контролировать его исполнение (ст.377 ТК РФ).

Профком поддерживает деятельность Работодателя по созданию обстановки требовательности к выполнению трудовых обязанностей и соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка Консерватории, по укреплению производственной дисциплины.

1.9 Задачами Коллективного договора являются:

- создание эффективной системы социально-трудовых отношений в Консерватории, максимально способствующей сотрудничеству, охране прав и интересов сторон

Договора, осуществлению стабильной деятельности Консерватории, упрочению ее престижа и деловой репутации;

- обеспечение социальной защиты работников Консерватории, повышения их уровня жизни;

- введение дополнительных по сравнению с законодательством Российской Федерации гарантий и льгот Работникам;

- реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон.

1.9 По вопросам, которые не урегулированы в Коллективном договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, отраслевыми соглашениями и Уставом Консерватории.

1.10 Условия Коллективного договора не могут ухудшать правовое положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

1.11 Все проекты локальных нормативных актов, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, разрабатываются по согласованию с Профкомом в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

Локальные акты АГК, прилагаемые к настоящему Коллективному договору, принимаются, дополняются и изменяются Ученым советом консерватории, полномочия которому делегируются по согласованию с профкомом и работниками в соответствии с действующим законодательством.

1.12 Коллективный договор принимается на общем собрании работников Консерватории в установленном порядке.

1.13 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Консерватории, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Консерватории.

1.14 Коллективный договор вступает в силу с 15 мая 2017 года и действует в течение трех лет. В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора

любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора или пролонгации действующего на период от 1 года до 3 лет.

1.15 В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.16 По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 44 ТК РФ).

1.17 Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.18 Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности деятельности коллектива Консерватории, повышение качества и доступности образования, рост престижа и рейтинга вуза, расширение финансовых возможностей для реализации социальных программ.

2.2. В этих целях **Работодатель обязуется** (ст.22 ТК РФ):

2.2.1. Добиваться успешной деятельности Консерватории, повышать материальное благосостояние работников и их профессиональный уровень.

2.2.2. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, используя как субсидии, так и средства от приносящей доходы деятельности.

2.2.3. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.

2.2.5. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и Профкома, в соответствии с ТК РФ, законами и настоящим Коллективным договором.

2.2.6. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

2.2.7. Предоставлять Профкому письменную информацию о выполнении обязательств по Коллективному договору, социально-экономических показателях Консерватории, намеченных планах социально-экономического и кадрового развития вуза и другую информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его исполнением, а в случае возникновения конфликтных ситуаций – оперативную информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.8. Сотрудничать с Профкомом и своевременно рассматривать предложения и требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров.

2.2.9. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.10. Информировать Профком о разрабатываемых проектах локальных актов, планах и программах по социально-трудовым вопросам, предоставляя подготовленные проекты не менее чем за три дня до их предполагаемого обсуждения. Локальные акты по социально-трудовым вопросам принимать по согласованию с Профкомом.

2.2.11. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.12. Обеспечивать участие работников в управлении Консерватории в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором.

2.2.13. Не осуществлять без согласования с Профкомом действий по изменению имущественно-правового статуса Консерватории.

2.2.14. Знакомить работников с локальными актами Консерватории.

2.3 . **Профком обязуется:**

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности Консерватории. Совместно с Работодателем разрабатывать систему поощрения лучших работников Консерватории.

2.3.2. Способствовать соблюдению Работниками и Работодателем правил внутреннего трудового распорядка Консерватории, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей.

2.3.3. Представлять интересы Работников в органах управления Консерватории при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы.

2.3.4. Вести переговоры по совершенствованию Коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов, программ социально-экономического и кадрового развития и вносить свои предложения в органы управления Консерватории (ст.53 ТК РФ).

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников - членов профсоюза - по их заявлениям в комиссии по трудовым спорам, в Государственной инспекции труда и по вопросам трудовых отношений в суде.

2.3.6. Добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, трудовому договору.

2.3.7. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по организации оплаты труда.

2.3.8. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, условий трудового договора, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.9. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных и соответствующих санитарно-техническим нормам условий труда на рабочих местах, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации Консерватории, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости. Вносить предложения администрации о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

2.3.11. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзного актива первичной организации Консерватории.

2.3.13. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников Консерватории и членов их семей.

2.3.14. Участвовать в управлении средствами социального страхования, предназначенными для оздоровления работников Консерватории.

2.4. **Обязательства Работников** (ст.21 ТК РФ):

2.4.1. Добросовестно, своевременно и качественно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору в соответствии с положениями и решениями, принимаемыми Ученым советом Консерватории, объединяя усилия с Работодателем для достижения консерваторией уровня ведущего вуза.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Консерватории, Устав Консерватории, установленный режим работы, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя.

2.4.4. Использовать свое рабочее время для повышения производительного труда.

2.4.5. Признавать и соблюдать права Консерватории на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей и хоздоговорных работ.

2.4.6. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.7. Разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством.

2.4.8. Содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

2.4.9. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников Консерватории.

2.4.10. Принимать меры к немедленному устранению причин и последствий чрезвычайных ситуаций и немедленно сообщать о случившемся Работодателю.

2.4.11. Соблюдать требования режима секретности. Не разглашать государственную тайну, охраняемую действующим законодательством РФ, а также коммерческую тайну и другую конфиденциальную информацию, ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

2.4.12. Экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.4.13. Содействовать поддерживанию общественного порядка в Консерватории.

2.4.14. Своим личным поведением и отношением к работе поддерживать имидж Консерватории и способствовать воспитанию у студентов чувства патриотизма, гордости за свою профессию и родной вуз, прививать им нормы порядочности и интеллигентности.

2.4.15. Всесторонне способствовать повышению престижа ФГБОУ ВО «Астраханская государственная консерватория».

2.4.16. Соблюдать и выполнять требования пожарной и антитеррористической безопасности.

2.4.17. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, в том числе: правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, 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, произошедшем в зданиях консерватории, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания; проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и

периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами; обеспечивать соблюдение требований охраны труда обучаемыми.

2.4.18. Соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории Консерватории, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.5. Работодатель, Профком и работники имеют права, установленные для каждой категории ТК РФ, федеральными законами, нормативными актами, правилами внутреннего распорядка Консерватории и настоящим Коллективным договором.

2.6. Работодатель в части трудовых отношений имеет право:

2.6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.6.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.6.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.6.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.7. Профком имеет право:

2.7.1. Получать и заслушивать информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в том числе:

- по реорганизации и ликвидации Консерватории;

- по введению изменений, влекущих за собой изменения условий и оплаты труда работников;

- по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

2.7.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления вузом соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при рассмотрении этих вопросов.

2.7.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.7.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам Консерватории.

2.8. Работники в части трудовых отношений имеют право на:

2.8.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и Коллективным договором.

2.8.2. Предоставление работы согласно трудовому договору.

2.8.3. Рабочее место, соответствующее условиям, которые предусмотрены стандартами и нормами безопасности труда и Коллективным договором.

2.8.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.8.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и дополнительных отпусков в соответствии с нормами законодательства и Коллективным договором.

2.8.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.8.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.8.8. Участие в управлении Консерватории в формах, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом вуза.

2.8.9. Участие в ведении коллективных переговоров и заключении Коллективного договора через профсоюзную организацию, а также на информацию о выполнении Коллективного договора.

2.8.10. Защиту индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.8.11. Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.8.12. Обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование, предусмотренное федеральными законами. Дополнительные социальные гарантии и льготы, предусмотренные Коллективным договором.

Раздел 3 . Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (часть 3 раздел 3 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой - хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст.67, 68 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.59 ТК РФ). В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Трудовые договоры на замещение должностей научно-педагогических работников (далее НПР) в Консерватории могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора (ст.332 ТК РФ).

3.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в Консерватории Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда и премировании, должностной инструкцией, Положением о работе с персональными данными работников и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника (ст. 68 ТК РФ).

3.5. Работодатель обязуется своевременно обновлять должностные инструкции работников Консерватории и согласовывать их с Профсоюзным комитетом, применяя при этом профессиональные стандарты, утверждаемые постановлениями Правительства Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязуется не требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, кроме случаев, установленных законодательством (ст.60 ТК РФ).

3.7. Прием, перевод, основания и порядок прекращения трудового договора с Работниками Консерватории регулируются нормами трудового законодательства, законодательства об образовании, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка вуза.

Прием на работу в Консерваторию осуществляется согласно штатному расписанию и правилам, установленным законодательством Российской Федерации для отдельных категорий работников.

3.8. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.72^1, 72^2 Трудового Кодекса РФ.

3.9. Трудовой договор с работником может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ в главе 13 (ст.77-84^1) и иными федеральными законами.

3.10. Заключению трудового договора на замещение должности научно-педагогического работника в Консерватории, а также переводу на должность НПР предшествует избрание его по конкурсу на замещение соответствующей должности (ст. 332 ТК РФ).

3.11. Конкурс на замещение должности научно-педагогического Работника, занимаемой Работником, с которым заключен трудовой договор, проводится один раз в пять лет при условии соблюдения им условий трудового договора (ст. 332 ТК РФ).

3.12. В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности научно-педагогического Работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству – на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого Работника на работу.

3.13. Не проводится конкурс на замещение:

- должностей декана факультета и заведующего кафедрой;

- должностей научно-педагогических работников, занимаемых беременными женщинами;

- должностей научно-педагогических работников, занимаемых по трудовому договору женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет.

3.14. Не позднее окончания учебного года Работодатель объявляет фамилии и должности научно-педагогических работников, у которых истекает срок трудового договора в следующем учебном году. Данная информация помещается на доске объявлений вуза, официальном сайте Консерватории.

3.15. По указанным должностям Работодатель объявляет конкурсный отбор не позднее, чем за два месяца до окончания срока трудового договора.

3.16. До истечения срока избрания по конкурсу или в течение срока срочного трудового договора в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности может проводиться аттестация.

3.17. Научно-педагогические работники, не прошедшие конкурс на новый срок, увольняются по п.4 ст. 336 ТК РФ.

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 Трудового кодекса РФ

(п. 3 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

3.18. Штат профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) кафедр устанавливается ежегодно пропорционально учебной нагрузке (в часах). К ППС относятся должности профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента,

которые замещаются на конкурсной основе в соответствии с законодательством Российской Федерации. Должности декана и заведующего кафедрой в штатное расписание не вводятся, в связи с чем для выполнения функций декана или заведующего кафедрой приказом ректора назначаются работники из числа ППС, прошедшие выборы в установленном порядке, и устанавливаются надбавки за выполнение данных функций.

3.19. Прием в Консерваторию работников на должности профессорско-преподавательского состава на условиях внешнего совместительства осуществляется только в том случае, когда преподаватели, для которых Консерватория является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

(пп.3.10 – 3.19 на основании Федерального закона от 25.06.2002 г. № 71-ФЗ; Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 г. № 749).

3.20. В целях исполнения Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Закона Астраханской области от 27.12.2004 № 70/2004-ОЗ «Об установлении организациям квоты для приема на работу инвалидов» с изменениями согласно Закону Астраханской области от 30.12.2013 г. № 82/2013-ОЗ «О внесении изменений в Закон Астраханской области «Об установлении организациям квоты для приема на работу инвалидов» Работодатель обязан выделять рабочие места для инвалидов в соответствии с установленной квотой, а также создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Условия труда инвалидов в Консерватории должны соответствовать положениям Федерального закона от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», Постановлению Главного государственного санитарного врача РФ от 18.05.2009 № 30 «Об утверждении СП 2.2.9.2510-09 (приложение Санитарные правила 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов»).

3.21. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением и Коллективным договором вуза.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Повышение квалификации кадров. Квалификация работника, профстандарт, переподготовка

4.1. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест. Массовое высвобождение Работников Консерватории, связанное с рационализацией, совершенствованием организации учебного процесса, перепрофилированием или ликвидацией структурных подразделений может осуществляться лишь при условии предварительного письменного уведомления Профкома и соответствующих органов занятости населения.

4.2. Работодатель обязуется не менее чем за два месяца до предполагаемого штатного сокращения представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности и штата Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, предполагаемые варианты трудоустройства.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Увольнение научно-педагогических работников по инициативе Работодателя в связи с сокращением штатов допускает только после окончания учебного года (за исключением случаев перевода или отчисления студентов из его класса).

4.5. Высвобождаемому Работнику предлагаются все имеющиеся вакансии, соответствующие его профессии, специальности, квалификации, а при их отсутствии – другие вакантные должности, имеющиеся в Консерватории.

4.6. Высвобождаемым работникам Консерватории предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (глава 27 ТК РФ).

4.7. Работникам, уволенным по сокращению численности или штата, предоставляется преимущественное право устройства на работу в Консерваторию в случае появления новых вакантных мест.

***

4.8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Консерватории (ст. 196 ТК РФ).

4.9. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития вуза.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации отдельных работников (в разрезе специальности).

4.10.2. В целях профессионального, культурного и интеллектуального развития Работников в рамках их основной деятельности предусматривать в смете доходов и расходов Консерватории денежные средства, при наличии финансовой возможности, для участия в различных семинарах, обучении в школах, на курсах, конференциях и других мероприятиях, повышающих квалификацию, не реже одного раза в три года.

4.10.3. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.10.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять аналогичные гарантии и компенсации Работникам, направленным Консерваторией для получения второго профессионального образования, переподготовки или повышения квалификации.

4.10.5. Работодатель обязуется создавать условия для повышения квалификации Работников, а также профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим развитием Консерватории.

4.10.6. Работник может быть направлен в научную командировку по решению Ректора в соответствии с финансовой возможностью Консерватории.

Профессиональный стандарт

4.10.7. Положение о порядке применения профессиональных стандартов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Астраханская государственная консерватория» разработано в соответствии Указом

Президента РФ от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», ФЗ от 03.12.2012 г. № 2Э6-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статью 1 ФЗ «О техническом регулировании», в соответствии с пунктом 25 Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 (в редакции от 13.05.2016 г.)

4.10.8. Правовой основой организации деятельности федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Астраханская государственная консерватория» в соответствии с требованиями профессионального стандарта являются:

- статья 195.3 «Порядок применения профессиональных стандартов» Трудового кодекса Российской Федерации;

- статьи 11 и 73 Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изм. от 06.04.2015 № 68-фз, ред.19.12.2016 г.);

- Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования;

- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, в т.ч. раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (утвержден приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. N 761н), с изменениями, внесенными приказом Минздравсоцразвития РФ от 31 мая 2011 г. N 448н;

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;

- Устав консерватории.

4.10.9. Структура профессионального стандарта установлена приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (ред. приказа Минтруда России от 29.04.2014 № 665 н).

4.10.10. Профессиональный стандарт (далее - профстандарт) - это характеристика квалификации, необходимая работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Применяя профстандарт необходимо обращать внимание - какие обобщенные функции выделены в профстандарте, какой квалификационный уровень установлен по этим

функциям, какие трудовые функции и действия должен выполнять работник в рамках своей профессиональной сферы, какими знаниями и умениями он должен обладать. И самое главное, - как может называться должность, по которой работник будет выполнять эти функции, какое он должен иметь образование и опыт работы.

1.5. В соответствии с законом порядок разработки, утверждения и применения профстандартов устанавливается Правительством РФ, которое определяет правила установления тождественности названий должностей, профессий и специальностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих наименованиям из профессиональных стандартов.

1.6. Профстандарт как многофункциональный нормативный документ, описывает в области конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) содержание трудовых функций, трудовых действий, необходимых знаний, умений и других характеристик работника.

1.7. Согласно части 2 статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профстандартах, если Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено право работников на предоставление им компенсаций, льгот или каких-либо ограничений при работе в таких должностях (по профессиям, специальностям).

1.8. При составлении штатного расписания, при заполнении трудовой книжки работника, а также при изменении тарифного разряда в части наименования должности работника следует руководствоваться действующими в настоящее время Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональными стандартами.

5. **Режим труда и отдыха.**

5.1. Режим труда и отдыха регулируется в Консерватории Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. В Консерватории установлена 6-ти дневная рабочая неделя. Для Работников, не связанных с обеспечением учебного процесса, – 5-дневная рабочая неделя.

5.2. Стороны согласились, что в соответствии с действующим законодательством для профессорско-преподавательского состава и концертмейстеров Консерватории устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, а для других работников - 40 часов в неделю, за исключением категорий работников, для которых иная продолжительность рабочего времени установлена нормативно-правовыми актами РФ.

5.3. Продолжительность рабочего времени Работника из числа профессорско-преподавательского состава и концертмейстеров на ставку составляет 6 часов в день при шестидневной рабочей неделе, учебная нагрузка устанавливается в зависимости от его квалификации и профиля кафедры, но не более 900 часов в год. Нагрузка свыше установленной нормы подлежит дополнительной оплате. (Приказ Минобрнауки России «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016 № 536).

5.4. Работодатель совместно с Профкомом рассматривает и утверждает на Ученом совете Консерватории предложения по установлению предельной учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава в соответствии с действующим законодательством. Учебная нагрузка ППС устанавливается на учебный год и оговаривается в трудовом договоре. Перераспределение учебной нагрузки в рамках кафедры в соответствии со ст. 74 ТК РФ влечет за собой обязательство Работодателя об уведомлении Работника не позднее, чем за два месяца, получение от Работника письменного согласия на изменение учебной нагрузки, а также заключение дополнительного соглашения к трудовому договору. Годовая учебная нагрузка ППС в расчете на одну ставку устанавливается приказом ректора на основании решения Ученого совета Консерватории.

5.5. Учебная работа профессорско-преподавательского состава определяется расписанием учебных занятий, а другие виды деятельности – индивидуальным планом. Обязательным является присутствие преподавателей на работе по расписанию во время занятий, консультаций, заседания кафедры, проведения мероприятий и в других случаях, определенных Работодателем или заведующим кафедрой.

5.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется, кроме того, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, а также расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком.

5.7. По соглашению между Работодателем и Работником, в том числе при заключении трудового договора, последнему может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой труда пропорционально отработанному времени. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается Работодателем в обязательном порядке по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), инвалидов, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

По соглашению с Работодателем на стадии заключения трудового договора может устанавливаться гибкий график работы.

5.8. Для отдельных категорий Работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Список должностей Работников с ненормированным рабочим днем ежегодно утверждается ректором и является приложением к графику отпусков.

5.9. В случаях, предусмотренных действующим законодательством, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников- инвалидов (при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением), а так же женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст.97, 99 ТК РФ).

Такая работа компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

5.10. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается:

- на один час для всех Работников;

- на 2 часа для женщин, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также одиноких отцов, воспитывающих детей указанного возраста.

5.11. Рабочее время сокращается на один час в неделю с сохранением заработной платы и сохранением права на ежегодный оплачиваемый отпуск в полном объеме:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до пяти лет или воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- ветеранам и участникам Великой Отечественной войны (лицам, приравненным к данной группе).

5.12. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском, считается рабочим временем педагогического работника Консерватории. В эти периоды педагогический работник в соответствии с утвержденным графиком выполняет педагогическую работу (в том числе методическую, организационную, связанную с реализацией образовательной программы), предусмотренную должностными обязанностями, утвержденными в установленном порядке, и индивидуальным планом в пределах нормируемой части его рабочего времени.

5.13. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.14. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (глава 19 ТК РФ).

5.15. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.16. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- для руководителей, профессорско-преподавательского состава и концертмейстеров – **56** календарных дней, в порядке и на условиях, установленных постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г. (в редакции от 07.04.2017 № 419) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678;

- для остальных Работников – **28** календарных дней;

- для несовершеннолетних работников - **31** календарный день;
- для инвалидов - **30** календарных дней.

5.17. Перенесение, разделение, отзыв из отпуска допускается только с согласия Работника и в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового Кодекса РФ.

5.18. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.19. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам (кроме руководителей, ППС и концертмейстеров) свыше пределов, установленных законодательством для определенных категорий работников.

5.20. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в следующих случаях (ст.116-119 ТК РФ):

- за работу с ненормированным рабочим днем продолжительностью - 3 календарных дня;

- за выслугу лет (исчисляется исходя из стажа работы в Консерватории):

- от 5 до 10 лет – 3 календарных дня,

- от 10 до 15 лет – 5 календарных дней,

- свыше 15 лет – 8-11 календарных дней;

- в связи с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, рождение ребенка, усыновление ребенка, юбилей, смерть близких родственников) – 3 календарных дня;

- работникам (матерям), имеющим детей, обучающихся в начальных классах (1-4) –

1 сентября каждого учебного года;

- Работникам, совмещающим работу с обучением – в пределах установленных законодательством;

- женщинам, по их письменному заявлению, один дополнительно оплачиваемый выходной день в месяц, улучшающий условия труда женщин и способствующий поддержке материнства, детства и семьи;

- членам Добровольной пожарной дружины (ДПД) Консерватории в соответствии с Федеральным Законом Российской Федерации от 21.12.94 № 69 (с изм. от 23.06.2016 г.) «О пожарной безопасности» и Положением о ДПД Консерватории продолжительностью - 2 календарных дня;

- иным категориям Работников в порядке и на условиях, установленных законодательством.

5.21. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска по заявлению Работника переносится на время задержки выплат с продолжением выполнения им своих должностных обязанностей.

5.22. Супругам, родителям и детям, работающим в вузе, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы (ст. 123 ТР РФ).

5.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности Работника в период отпуска.

5.24. При составлении графика отпусков необходимо учитывать следующие требования законодательства:

а) Работникам моложе 18 лет ежегодный отпуск должен предоставляться в летнее или в любое другое время года по их желанию;

б) обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства ежегодный отпуск приурочивается по их желанию ко времени проведения учебных занятий;

в) работающим женщинам, имеющим двух или более детей в возрасте до 12 лет, предоставляется первоочередное право получить ежегодный отпуск в летнее или другое удобное для них время;

г) участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним по льготам лицам очередные ежегодные отпуска предоставляются в удобное для них время;

д) работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск по их желанию предоставляется в период отпуска жены.

5.25. При выделении Работнику во время учебного года санаторно-курортной путевки для лечения Работодатель предоставляет ему отпуск в счет ежегодного.

5.26. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные ежегодные и дополнительные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены с последующим

увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.27. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определённых ст. 128 ТК РФ.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- отцу, воспитывающему ребенка без матери до 14 летнего возраста;

- работающим пенсионерам.

Работающим инвалидам Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работников может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.28. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 30 дней может быть предоставлен Работнику по его заявлению с указанием уважительных причин и предоставлением соответствующих документов с разрешения руководителей структурных подразделений. Предоставление данного отпуска не влияет на исчисление продолжительности очередного отпуска.

5.29. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до шести месяцев по соглашению сторон при условии нормального функционирования учебного и научного процесса подразделений и Консерватории в целом.

5.30. Педагогические работники через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (Приказ Минобразования РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до 1 года») (далее – Приказ). По личному заявлению Работника, кафедра ходатайствует перед Учёным советом Консерватории о предоставлении данного отпуска. Использование Работниками из числа профессорско-преподавательского состава длительного отпуска не должно отрицательно сказаться на учебном процессе, в связи с чем данный отпуск возможно делить на части по согласованию с Работодателем. Срок данного отпуска может быть изменен или сокращен по соглашению сторон. В зависимости от финансовых возможностей Учёный совет вуза принимает решение о предоставлении отпуска с полной, частичной оплатой или без оплаты.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата отпуска за счет средств, полученных Консерваторией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные данным приказом, выносятся на заседание Ученого совета консерватории (п. 5 данного Приказа).

Согласно п. 7 Приказа за педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, учебная нагрузка сохраняется при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или число групп (студентов в классе).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя за исключением ликвидации организации (п.7 Приказа).

5.31. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст.262 ТК РФ).

При предоставлении данного отпуска помимо заявления необходимо представить:

- справку из учреждения медико-социальной экспертизы, подтверждающей факт установления инвалидности ребенка;

- свидетельство о рождении ребенка, за которым осуществляется уход;

- справку о регистрации ребенка, за которым осуществляется уход, по месту жительства; справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично.

5.32. Работнику, получающему второе высшее образование, предоставляется учебный отпуск без сохранения заработной платы.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата Работников Консерватории устанавливается в соответствии с действующим законодательством, Положением об оплате труда работников Консерватории, условиями трудового договора. Уровень оплаты труда Работников не может быть меньше установленных законодательством РФ размеров минимальной заработной платы, тарифов должностных окладов по соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей. Конкретные надбавки за сменную работу, за работу во вредных и тяжелых условиях труда и т. д. устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда консерватории и не могут быть ниже установленных законодательством РФ.

6.2. Наименование профессий и должностей устанавливаются Работодателем в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»», Федеральным законом от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», и на основании Разъяснений Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов (письмо от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253), тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) общеотраслевых должностей служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих а также профессиональными стандартами, утвержденными приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

6.3. Заработная плата Работникам выплачивается 2 и 17 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. При выплате заработной платы бухгалтерия Консерватории выдает в установленном законодательством порядке расчетный листок с указанием всех видов начислений и удержаний за прошедший месяц.

6.5. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении Работникам выплачивается компенсация в размере, предусмотренном ст. 236 ТК РФ.

6.6. В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

6.7. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере оплаты труда данного Работника. Оплата труда ППС производится в одинарном размере за проведение учебных занятий в выходные дни по утвержденному и согласованному с преподавателем расписанию учебных занятий в случае, если количество учебной нагрузки не превышает установленную его индивидуальным планом норму.

6.8. Заработная плата включает:

- должностной оклад (оклад), ставку заработной платы;
- компенсационные выплаты - определены Положением об оплате труда, являющимся приложением к данному Коллективному договору;
- стимулирующие выплаты - определены Положением об оплате труда, являющимся приложением к данному Коллективному договору.

6.9. Стимулирующие выплаты профессорско-преподавательского состава определяются на основании критериев эффективности учебной и внеучебной работы ППС кафедр (далее – критерии), разработанных на кафедрах и утвержденных на заседании Ученого совета Консерватории. Критерии эффективности базируются на учете основных видов учебно-методической, научно-исследовательской, концертно-творческой и других работ, выполняемых преподавателями и концертмейстерами Консерватории и не учитываемых в учебной нагрузке ППС. Критерии служат для регулирования размера оплаты труда ППС (надбавок за расширенный объем работ, интенсивность и т.д.). Показатель трудозатрат служит основой для заключения «эффективного контракта».

Критерии направлены на мотивированное заключение трудового договора («эффективный контракт») и разработаны во исполнение Указа Президента РФ от 7 мая 2012 года. № 597 (плана «дорожная карта»), приказа Министерства культуры РФ от 15 мая 2013 г. № 500, и реализации Плана Консерватории 2013-2018 гг.

Критерии разработаны с учетом «Примерных норм времени для расчета объема учебной работы и основных видов учебно-методической, научно-исследовательской и других работ, выполняемых профессорско-преподавательским составом в образовательных учреждениях высшего и дополнительного профессионального образования» от 26 июня 2003 г. № 14-55-784 ин/15.

6.10. Введение нормативного подушевого финансирования образовательных услуг направлено на осуществление оптимизации занятости и учебной нагрузки ППС в целях эффективности расходования средств.

6.11. Объем учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава и концертмейстеров определяется ежегодно к началу нового учебного года по нормативам консерватории, утвержденным ректором, согласно представлению заведующих кафедрами, и может изменяться в течение учебного года в зависимости от обстоятельств (отчисление студента, прибытие студента из академического отпуска, переход студента в класс другого преподавателя, временная нетрудоспособность, отпуск по беременности и родам, личным обстоятельствам и т.д.). Изменение объема учебной нагрузки определяется приказом ректора.

(Основание: Приказ Минобнауки РФ от 19.12.2013 г. № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программа бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры». Приказ Минобранауки РФ от 19.11.2013 № 1259 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре» (с изменениями и дополнения от 05.04.2016 г.). Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями от 29.06.2016 г. № 755).

6.12. Работодатель, в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников финансирования, самостоятельно устанавливает размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера. Размеры стимулирующих выплат зависят от важности работы, личного вклада работников в конечные результаты и предельными размерами не ограничиваются.

6.13. Снятие внутривузовских надбавок может производиться лишь в следующих случаях:

- при недостатке средств на счетах Консерватории приказом ректора с учетом мнения Профкома на определенный срок могут быть сняты все или некоторые категории внутривузовских надбавок;

- при окончании срока назначения надбавки (срока работы),

- при фактическом прекращении выполнения работы,

- при ухудшении качества работы,

- в случае, если работник ранее подвергался дисциплинарному взысканию, надбавка данному работнику может быть снята.

6.14. Работодатель обязуется производить доплаты компенсационного характера за условия труда, отличающиеся от нормальных:

- за работу в ночное время в период с 22.00 до 6.00 – в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время;

- согласно спискам профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются компенсации за работу с вредными условиями труда – в % отношении от оклада.

6.15. Работодателем производятся доплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника с условием, что работник, выполняющий обязанности за временно отсутствующего работника не переведен на его должность, за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника. Размеры доплат устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

6.16. При образовании экономии фонда оплаты труда Работодателем производятся выплаты премий (материальной помощи) штатным Работникам Консерватории всех подразделений по согласованию с Профкомом за общие результаты работы по итогам квартала, полугодия, года, а также по другим основаниям, указанным в Положении об оплате труда работников Консерватории.

6.17. Выплаты премиального характера за общие результаты работы по итогам периода Работникам, не полностью отработавшим отчетный период по уважительным причинам, производятся пропорционально отработанному времени. Работники, не полностью отработавшие отчетный период по причине увольнения по собственному желанию, либо имеющие дисциплинарные взыскания за отчетный период не имеют права на получение премий за тот отчетный период, в котором наступило событие, повлекшее увольнение или наложение дисциплинарного взыскания.

6.18. В случае простоя, имевшем место не по вине Работника (определяется в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ), Работнику сохраняется не менее 2/3 его тарифной ставки (должностного оклада).

6.19. Работодатель обязуется при наличии финансовой возможности из экономии фонда оплаты труда и (или) средств от приносящих доход деятельности оказывать материальную помощь нуждающимся Работникам в случаях:

- рождения ребенка у Работника консерватории;
- юбилейных дат: для Работников консерватории (50, 55 -для женщин, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет), юбилея Консерватории;
- чрезвычайных обстоятельств (затопление, пожар в квартире и др.);
- на дорогостоящее лечение (операцию);
- на ритуальные услуги;
- при выходе на пенсию Работника Консерватории;
- молодым семьям, многодетным родителям;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- и других случаях по согласованию с руководителем подразделения и главным бухгалтером.

На лечение материальная помощь Работникам оказывается:

-в связи с длительным пребыванием в больнице (порядка месяца и более);

- в связи с проведением операций и послеоперационным лечением и уходом;

- на приобретение дорогостоящих лекарств.

Материальная помощь оказывается при представлении соответствующих документов (выписки из истории болезни, рецептов, предписаний врача и т.п.).

В связи со стихийно возникшими обстоятельствами (пожар, затопление квартиры и т.д.) материальная помощь оказывается в размере, установленном ректором, при наличии официальных документов из пожарной охраны, ЕИРЦ и других организаций.

При выходе на пенсию (увольнению) Работника, проработавшего без замечаний 15 и более лет, возможно оказание материальной помощи в размере до двух окладов.

Материальная помощь оказывается штатным Работникам консерватории в связи с предоставлением ежегодного отпуска. В данном случае заявление Работником не пишется. Приказ о выплате материальной помощи издается на основании приказа ректора о предоставлении Работнику ежегодного отпуска.

6.20. Оплата труда и различные виды поощрительных и иных выплат подлежат индексации на основании законодательных актов Правительства РФ.

6.21. Материальная помощь по указанным основаниям выплачивается в зависимости от наличия в Консерватории финансовых средств.

6.22. Материальная помощь, как правило, оказывается не чаще 1 раза в год (не считая материальной помощи в связи с предоставлением ежегодного отпуска).

6.23. Заявление на оказание материальной помощи подается на имя ректора консерватории, согласованное с руководителем структурного подразделения.

6.24. При наличии финансовых средств возможно выделение денежных средств на проведение культурно-массовых мероприятий.

6.25. Работникам, проходящим обучение, переподготовку, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Консерватории, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата. Если Работник направляется для повышения квалификации (переподготовки и др.) в другую местность, оплачиваются командировочные

расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки по согласованию сторон при наличии финансовых возможностей Консерватории.

6.26. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, успешно совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации. Работнику, получающему второе высшее образование, предоставляется учебный отпуск без сохранения заработной платы.

6.27. На период прохождения периодических медицинских осмотров за Работником сохраняется средний заработок.

6.28. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

7. Охрана труда и здоровья. Мероприятия по гражданской обороне

Работодатель:

7.1. Обеспечивает безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормами по охране труда, пожарной безопасности и санитарным требованиям.

7.2. Разрабатывает и утверждает с учетом мнения Профсоюзного комитета Инструкции по охране труда для работников Консерватории в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами по охране труда.

7.3. Своевременно организует и проводит обучение, контролирует проведение всех видов инструктажа (вводный, первичный на рабочем месте, повторный, плановый и др.) работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной и антитеррористической охране и другим правилам охраны труда.

7.4. Не допускает к работе или отстраняет от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

7.5. Обеспечивает соответствие рабочих мест сотрудников Консерватории санитарно-гигиеническим требованиям, предусмотренным действующим законодательством.

7.6. Обеспечивает систематическое проведение планово-предупредительного ремонта и технического обслуживания вентиляционных систем, систем энергоснабжения, отопления.

7.7. С целью создания нормальных условий труда Работодатель также обязуется обеспечить:

- наличие мебели и расходных материалов в каждой аудитории в соответствии с ее вместимостью и учебной программой;

- уровень освещенности, температурный режим, соответствующие нормативам;

- своевременную уборку аудиторий и коридоров;

- наличие и функционирование мест общего пользования в соответствии с санитарными нормами;

- приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты, спецодежду, смывающие и обезвреживающие средства работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации), в соответствии с установленными нормами.

7.8. Обеспечивает расследование несчастных случаев на производстве в соответствии со статьями 227-231 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве», приказами Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 г. № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве» и от 15.04.2005 г. № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

Расследование случаев профессиональных заболеваний осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 г. №

967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний» и приказом Минздрава России от 28.05.2001 г. № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации».

Стороны договорились, что Работодатель выплачивает единовременное денежное пособие Работникам (членам их семей) в качестве возмещения за вред, причинённый их здоровью в результате несчастного случая при исполнении трудовых обязанностей или являющийся результатом профессионального заболевания.

7.9. Проводит специальную оценку условий труда согласно Федеральному закону

от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ (с изм. и доп. от 23.06.2014 № 160-ФЗ, от 13.07.2015 № 216-ФЗ, от 01.05.2016 № 136-ФЗ) «О специальной оценке условий труда», а также обследование рабочих мест, занятых инвалидами (Санитарные правила 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов»).

7.10. Проводит предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302-н (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)».

Во исполнение Федерального закона от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (ст. 10, 11, 29, 35) (с изм. от 03.07.2016 г. № 305-ФЗ), Федерального закона от 17.09.1998 г. № 157-ФЗ (с изм. на 19.12.2016 г.) «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», национального проекта «Здоровье» Работодатель совместно с учреждениями здравоохранения Астраханской области проводит мероприятия по профилактике инфекционных заболеваний, а также профилактические обследования работников консерватории, направленные на своевременную диагностику заболеваний.

7.11. С целью обеспечения пожарной безопасности в Консерватории Работодатель на основании Федерального закона «О добровольной пожарной охране» № 100-ФЗ от 06.05.2011 г. (в ред. от 02.07.2013 № 185-ФЗ, от 13.07.2015 № 234-ФЗ, от 22.02.2017 № 21-ФЗ) создает Добровольную пожарную дружину (ДПД), утверждает Положение о ДПД и необходимую документацию.

7.12. Работникам Консерватории, вступившим в ДПД, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью два календарных дня в год. Работники-члены ДПД имеют право присоединить данный отпуск к ежегодному отпуску или использовать его отдельно по согласованию с руководителем подразделения. За активное участие в обеспечении пожарной безопасности и тушение пожаров в Консерватории члены ДПД могут быть премированы по итогам года.

7.13. На основании постановления Правительства РФ от 19.04.2017 г. № 470 проводит мероприятия в области гражданской обороны:

- разрабатывает программу вводного инструктажа по гражданской обороне;

- организовывает и проводит обучение с работниками консерватории в течение первого месяца их работы;

- планирует и проводит учения и тренировки по гражданской обороне.

7.14. В соответствии с требованиями п. 3 ч. 1 ст. 10, п. 1 ст.11, п. 9 ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 23.02.2013 года № 15-ФЗ (с изм. от 14.10.2014 № 307-фз, от 31.12.2014 № 530-фз, от 30.12.2015 № 456-фз, от 26.04.2016 № 115-фз, от 28.12.2016 № 471-фз) «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака», Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 (с изм. и доп. от 17.02.2014 № 113, от 23.06.2014 № 581, от 06.03.2015 № 201, от 20.09.2016 № 947) «О противопожарном режиме», а также в целях предупреждения возникновения заболеваний, связанных с воздействием окружающего табачного дыма и потреблением табака, сокращения потребления табака и пропаганды здорового образа жизни с учетом отрицательных последствий влияния курения табака на организм человека, невозможности исключения этого влияния на «пассивных курильщиков», обеспечения пожарной безопасности **с 1 сентября 2013 года запрещено** курение табака на рабочих местах, в рабочих зонах, коридорах, во всех помещениях, классах, залах и местах общего пользования здания консерватории и на прилегающей к нему территории (ул.Советская, д.23\ул.Шелгунова, д.11\ ул.М.Гвардии, д.15), кроме одного специально отведенного и оборудованного места на открытом воздухе во внутреннем дворе консерватории; а также во всех комнатах, коридорах, кухнях и местах общего пользования здания общежития и на прилегающей к нему территории (ул.Победы, д.54 корпус 2), кроме одного специально отведенного и оборудованного места на открытом воздухе.

Работники:

7.15. Работники Консерватории обязаны выполнять все требования охраны труда, установленные законодательством, правилами внутреннего распорядка, трудовым и Коллективным договором.

7.16. Работники Консерватории обязаны проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и Приказом Минздравсоцразвития России от 16.08.2004 г. № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и соблюдать порядок проведения этих осмотров (обследований)».

7.17. Работники консерватории во исполнение Федерального закона от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ (с изм. и доп. от 12.06.2008 № 88-фз, от 27.10.2008 № №178-фз, от 22.12.2008 № 268-фз в ред. от 03.07.2016 г. № 305-фз) «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (ст. 10, 11, 29, 35), Федерального закона от 17.09.1998 г. № 157-ФЗ (с изм. от 08.04.2015 № 68-фз; в ред. от 19.12.2016 г.) «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», национального проекта «Здоровье» обязаны выполнять мероприятия по профилактике инфекционных заболеваний, а также выявлении заболеваний на ранней стадии развития. Работники, имеющие медицинские отводы, согласно ст.5 Федерального закона от 17.09.1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» имеют право на отказ от профилактических прививок. Данный отказ подтверждается в письменной форме.

7.18. За невыполнение мероприятий по охране труда и нецелевое использование средств, выделенных по смете для исполнения Соглашения, виновные несут дисциплинарную ответственность.

7.19. Работники сторонних подрядных организаций, выполняющие работы на объектах Консерватории, обязательно должны проходить инструктаж по вопросам ОТ и ТБ с росписью в журнале вводного инструктажа вуза.

Профсоюзный комитет:

7.20. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства по охране труда.

7.21. Принимает участие в создании условий и совместной работе по охране труда.

7.22. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.23. Обращается к Работодателю с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда и техники безопасности.

7.24. В случае несоответствия условий труда действующему законодательству, вправе требовать от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

8. Социальные гарантии

8.1. В целях социальной защищенности Работников Консерватории Работодатель и Профком ежегодно определяют принципы расходования средств на нужды Работников по следующим приоритетным направлениям:

- оказание материальной помощи для оплаты расходов на медицинскую помощь;
- оказание материальной помощи малообеспеченным и/или находящимся в трудной жизненной ситуации;
- организация новогодних праздников для детей;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и ветеранов Консерватории (Ветеранами Консерватории признаются лица, непрерывно проработавшие в Консерватории не менее 25 лет);
- организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются по возможности выделять средства для социальной поддержки работников Консерватории.

8.2. Работодатель, при наличии ресурсов, выделяет средства на организацию оздоровления и медицинского обслуживания работников Консерватории, на проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий.

8.3. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов: № 165-ФЗ от 16 июля 1999 г. в редакции 03.07.2016 № 250-фз «Об основах обязательного социального страхования», № 81-ФЗ от 19 мая 1995 г. в редакции от 07.03.2017 г. «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» с учетом изменений, внесенных Федеральным законом № 129-ФЗ от 07 июня 2013 г., № 225-ФЗ от 29 декабря 2006 г. в редакции от

05.04.2013 г. с изменениями от 31.12.2014 г. № 495-фз, 29.12.2015 № 394-фз, 09.03.2016 г. № 55-фз, 03.07.2016 г. № 250-фз «Об отдельных вопросах исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и размерах страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий».

8.4. Работодатель организует в Консерватории деятельность медицинского пункта в целях оказания при необходимости медицинской помощи Работникам.

8.5. Работодатель совместно с органами здравоохранения обеспечивает Работников флюорографическим и медицинским обследованием в пределах выделенных на это средств.

При наличии средств Профком при участии Работодателя проводит мероприятия по ранней диагностике заболеваний для различных категорий Работников Консерватории в медицинских учреждениях г. Астрахани.

8.6. Работодатель и Профком выделяют средства:

- для оплаты новогодних подарков для детей Работников;

- для проведения новогодних мероприятий для Работников;

- для организации мероприятий для детей Работников Консерватории в возрасте до 14 лет включительно;

- для приобретения билетов на детские спектакли и представления для детей Работников в дни школьных каникул в течение учебного года.

8.7. Работодатель и Профком совместно осуществляют работу по проведению и финансированию праздничных мероприятий, посвященных Дню Победы, Дню защитника Отечества, Международному дню пожилых людей, Международному дню 8 марта, юбилейным датам и др.

8.8. Работники Консерватории, проявившие активное участие в обеспечении норм и требований охраны труда, пожарной безопасности и тушения пожаров по представлению руководителя службы по охране труда могут быть премированы по итогам года.

8.9. Работодатель обеспечивает работу буфета и гардероба в учебном корпусе Консерватории.

Профком обязуется контролировать качество блюд, количество посадочных мест в буфете в соответствии с нормативами. В случае выявления нарушений акт проверки передается Работодателю для принятия решения по их устранению.

8.10. Работодатель обязуется проводить разработку и принятие администрацией вуза нормативных актов, распорядительных документов, затрагивающих социально-экономические интересы работающих (условия и нормы труда, система оплаты труда, премии, надбавки и иные поощрительные выплаты), при обязательном участии представителей Профкома.

8.11. Работодатель отмечает различными видами морального и, при наличии финансовых ресурсов, материального поощрения работников в связи с их юбилейными датами, а также достижением пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет). Юбилейными считаются даты: для граждан – 50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет (основание: письмо Минкультуры России от 14.02.2002 г. № 01-17/16-69 «О порядке представления к государственным наградам РФ»).

8.12. При увольнении Работника пенсионного возраста по собственному желанию работодатель по представлению руководителя структурного подразделения, согласованному с Профсоюзным комитетом, при наличии финансовых средств, выплачивает ему единовременное пособие в размере должностного оклада.

8.13. Профком обязуется оказывать материальную помощь нуждающимся Работникам – членам профсоюза за счет средств проф.бюджета.

8.14. Профком обязуется оказывать аргументированную консультационную помощь работникам по социально-трудовым вопросам.

8.15. Стороны содействуют в получении Работниками Консерватории званий и наград Правительства Российской Федерации, Астраханской области, города Астрахани.

9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации и Профкома

9.1. Взаимоотношения Работодателя и профсоюзной организации в лице Профкома строятся на принципах социального партнерства, а также законов, соглашений, настоящего Коллективного договора.

9.2. Профком выступает представительным органом трудового коллектива Консерватории. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, Коллективного договора, а также осуществляет пропаганду трудового законодательства.

9.3. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации и Профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевыми соглашениями, Уставом Консерватории, настоящим Коллективным договором и другими законодательными актами.

9.4. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзной организации Консерватории при возникновении разногласий с Работодателем по индивидуальным трудовым и социально-экономическим вопросам, при нарушении норм законодательства, условий трудового договора. В области коллективных прав и интересов, связанных с трудовыми отношениями, при заключении и действии Коллективного договора Профком представляет и защищает интересы всех Работников Консерватории.

9.5. Работодатель обязуется обеспечивать законодательно закрепленные права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, согласовывать с Профсоюзным комитетом решения и документы, затрагивающие, трудовые, профессиональные, социально-экономические права и интересы Работников Консерватории.

9.6. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывает новые и пересматривает действующие в Консерватории локальные акты в области социально-трудовых и социально-экономических отношений с последующим утверждением их Ученым советом Консерватории или конференцией трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.7. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Консерватории;

- несоответствие Работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей в виде: - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- нарушение Работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкий последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; - совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;

- совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение Работником Устава Консерватории;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

9.8. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.9. Работодатель обеспечивает удержание профсоюзных членских взносов из заработной платы Работников учреждения (только членов Профсоюзной организации) с момента их поступления на работу по документам, предоставляемым Профсоюзом. Работодатель обязуется по согласованию с Профсоюзом и бесплатно для него организовывать безналичное удержание из заработной платы Работников (по их личному заявлению) профсоюзных взносов в размере 1 % начисленной работнику (члену Профсоюзной организации) заработной платы.

9.10. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профкомом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя, гарантировать возможность участия председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне ректората.

9.11. Работодатель обязуется предоставлять Профкому право на проведение собраний членов Профсоюза в рабочее время, не ранее, чем за час до окончания рабочего времени.

9.11. Член Профкома, не освобожденный от основной работы в Консерватории, освобождается от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, с сохранением средней заработной платы. Член Профкома, не освобожденный от основной работы в Консерватории, должен заблаговременно поставить Работодателя в известность о своем намерении участвовать в качестве делегата соответствующего съезда, конференции.

10. Обязательства Профсоюзного комитета

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной организации.

10.2. Осуществлять общественный контроль над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию общественный контроль над своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.4. Осуществлять общественный контроль над правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

10.5. Способствовать осуществлению культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в Консерватории.

10.6. Профком обязуется способствовать сотрудничеству между Работодателем и коллективом Консерватории, укреплять трудовую дисциплину. Принимать все зависящие от него меры по урегулированию споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

10.7. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических вопросов.

10.8. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда в Консерватории.

10.9. Принимать меры по снижению социальной напряженности в коллективе, отстаивать интересы Работников в сфере социального страхования.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Заключительные положения

11.1. Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие договор, а также соответствующие органы по труду.

11.2. Спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров и с помощью других процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ в главе 6.

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или стороны несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.4. В период действия Коллективного договора стороны вправе проводить коллективные переговоры о внесении в него изменений и дополнений на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном статьями 47 и 49 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.5. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение всего срока действия производятся только по взаимному согласию сторон совместным решением и утверждаются на общем собрании Работников Консерватории или заседании Ученого совета Консерватории.

11.6. В случае возникновения разногласий при принятии Коллективного договора, внесения в него изменений и дополнений, а также при исполнении условий Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации для разрешения коллективного трудового спора.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

11.7. В случае возникновения трудовых споров стороны обязуются способствовать их разрешению в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

11.8. Проком обязуется разъяснять Работникам все положения настоящего Коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

11.9. Работодатель и Работники несут ответственность по основаниям и в порядке, предусмотренном соответствующим законодательством Российской Федерации.

11.10. В период действия Коллективного договора стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных или непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если обстоятельства повлияли на исполнение настоящего Договора.

Срок действия коллективного договора с «15 » мая 2017 г. по « 14 » мая 2020 г.

Согласовано:
Юрисконсульт О.В.Веселовская

г.Астрахань