

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Волгоградская консерватория (институт) имени П.А.Серебрякова»
на 2019-2022 г.

Принят комиссией учреждения
протокол №1 от «15» марта 2019 г.

Представитель работодателя:
и.о. ректора
Осадчая О.Ю.

М.П.

«15» апреля 2019 г.

Представитель работников:
председатель профкома
Белькова Н.Д.

М.П.

«15» апреля 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор.....	4
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	7
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	8
5. Рабочее время и время отдыха.....	9
6. Оплата и нормирование труда.....	11
7. Гарантии и компенсации.....	13
8. Охрана труда и здоровья.....	13
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	14
10. Обязательства профкома.....	15
11. Контроль за выполнением коллективного договора.....	16

Приложения:

№ 1 Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградская консерватория (институт) имени П.А. Серебрякова»	17
--	----

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между его сторонами (ст. 40 ТК РФ) в Волгоградской консерватории им. П.А. Серебрякова (далее – *консерватория*)

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- муниципальное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградская консерватория (институт) имени П.А. Серебрякова» (далее – *Работодатель*) в лице ректора (ст. 33 ТК РФ);
- работники учреждения – в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации консерватории (далее *Профком*), уполномоченного на представительство в соответствии с Уставом профсоюза (ст.29 ТК РФ).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников консерватории.

1.4. Коллективный договор основывается на Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе Российской Федерации от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральном законе Российской Федерации от 9 октября 1992 г. N 3612-1 "Основы законодательства Российской Федерации о культуре", Федеральном законе Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг. (утв. Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р), Отраслевом соглашении между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры на 2018-2020 годы, Законе Волгоградской области от 14 июля 2008 г. N 1737-ОД "О культуре и искусстве в Волгоградской области", Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местных уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденных решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 г. протокол №11, законах и иных нормативных правовых актах Волгоградской области в том числе Решении Волгоградской городской Думы от 06.12.2013 г. №7/161, Уставе Общероссийского профсоюза в целях защиты социально-экономических прав и интересов сторон на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов работников и работодателя, Уставе учебного заведения, Профессиональном стандарте «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утв. Приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 08.09.2015 г, № 608 н), Профессиональном стандарте «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (утв. Приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 08.09.2015 г, № 613 н), и др.

1.5. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.6. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.7. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ). В случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, слияния, присоединения, разделения, выделения, а также расторжении трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за выполнением Коллективного договора по решению сторон образуется Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений учреждения (*далее - Двухсторонняя комиссия*) из наделенных необходимыми полномочиями представителей (ст. 35 ТК РФ).

1.9. Изменение и дополнение Коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон по инициативе любой из сторон в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст.44), при этом пересмотр условий коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.10. Сторона, выступающая инициатором изменений и дополнений, уведомляет другую сторону о своем предложении не позднее 7 дней до начала переговоров.

1.11. Изменения и дополнения к коллективному договору осуществляются по взаимной договоренности сторон и оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию, с последующей информацией трудового коллектива; принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на конференции трудового коллектива.

1.12. Принятые изменения в течение семи дней со дня подписания предоставляются на регистрацию в соответствующий орган по труду, как самостоятельный документ или как новая редакция коллективного договора.

1.13. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении взятых в коллективном договоре обязательств на конференции работников консерватории, созываемой по инициативе Профкома. Работники отказываются от проведения забастовок по условиям, включенным в коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении Работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.14. Стороны признают основным фактором стабильной эффективной работы учреждения социальное партнерство, то есть коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений и согласование с профсоюзной организацией социально-экономических интересов работников и работодателей в соответствии с действующим законодательством; предоставление работникам полной информации о внутренних договорных актах и правоустанавливающих документах (Устав консерватории, коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда работников консерватории и др.).

1.15. Действие Коллективного договора распространяется:

1.15.1. на всех работников Учреждения;

1.15.2. по отдельным вопросам положения Коллективного договора распространяются на членов семей работников и работников, вышедших на пенсию.

1.16. Работодатель обязуется размножить и разослать заключенный коллективный договор не позднее двух недель со дня его подписания по списку рассылки, согласованному сторонами, а также предоставлять возможность всем вновь принятым работникам ознакомиться с коллективным договором в отделе кадров и Профкоме консерватории.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами РФ, Уставом консерватории, локальными нормативными правовыми актами консерватории и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, а также иные документы согласно ст. 65 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается:

на неопределенный срок

- преподаватели, реализующие программу СПО,
- административно-управленческий персонал,
- административно-хозяйственный персонал;

на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор)

- преподаватели, реализующие программу высшего образования,
- внутренние и внешние совместители,
- работники, принятые по договору гражданско-правового характера,

если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ).

Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, производится по трудовому договору (эффективному контракту), заключаемому на срок до 5 лет. При замещении должностей научно-педагогических работников, реализующих программы высшего образования, заключению трудового договора (эффективного контракта) предшествует конкурсный отбор, согласно ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (далее 273-ФЗ). По инициативе работодателя (приказом) срочный трудовой договор сроком на 1 год может быть заключен до прохождения конкурсного отбора (ст. 332 ТК РФ).

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ:

- трудовые функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- объем учебной нагрузки;
- режим рабочего времени и времени отдыха (ст. 57 ТК РФ);
- условия оплаты труда (в том числе размер ставки заработной платы или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

Расчёт учебной нагрузки в течение учебного года производится на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601).

Условия трудового договора могут быть заменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Эта работа

завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году (приказ №1601, п.п. 7.1.1).

Учебная нагрузка педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава и осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, верхний предел учебной нагрузки, определяемый по должностям профессорско-преподавательского состава устанавливается в объеме, не превышающем 900 часов в учебном году (приказ №1601, п.п. 7.1.2).

Объем учебной нагрузки при работе по совместительству у того же и (или) у другого работодателя на должностях профессорско-преподавательского состава не должен превышать половины от верхнего предела учебной нагрузки, определяемого по должностям профессорско-преподавательского состава (приказ №1601 п.7.2).

Сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации, возможно выполнение педагогической/концертмейстерской работы в объеме 300 часов на условиях почасовой оплаты труда.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется учредителем – комитетом по культуре администрации Волгограда.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Повышение учебной нагрузки на ставку оплаты труда против установленных норм не допускается.

На факультете среднего профессионального образования с индивидуальными формами обучения тарификация преподавателей может производиться, при необходимости, дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодий.

Работодатель должен ознакомить преподавателей и концертмейстеров до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Вторая часть рабочего времени профессорско-преподавательского состава включает следующие виды работ:

- учебно-методическую;
- научно-исследовательскую и научно-методическую;
- организационно-методическую, творческую и исполнительскую;
- внеучебную и воспитательную работу со студентами.

Объем нагрузки по всем видам работ производится из расчета 36 рабочих часов в неделю.

2.7. При установлении преподавателям и концертмейстерам, для которых данное учреждение является местом основной работы, педагогической и концертмейстерской нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов на курсах.

Объем педагогической и концертмейстерской нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть изменен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении учебной нагрузки на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, сокращением контингента обучающихся по объективным причинам (п.п. 2.3.1.3., 2.3.2.2. Решения Волгоградской городской Думы от 06.12.2013 г. №7/161).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, концертмейстерская и учебная нагрузка у концертмейстеров и преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых консерватория является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Нагрузка преподавателям и концертмейстерам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями и концертмейстерами.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора, а также норм труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его специальности, квалификации и состоянию здоровья, при наличии вакансий в штатном расписании.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд консерватории.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития консерватории.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в формах: курсов повышения квалификации, стажировки, семинаров, практикумов, мастер-классов и т.д. по направлению специальности не реже чем один раз в три года.

3.3.2. В случае направления работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, – оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, а также получающим послевузовское образование, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения

квалификации, обучения второй профессии (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 30.03.2015 № 293 «Об утверждении положения о Порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу».

3.3.6. Аттестация с целью установления соответствующего уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией Центра аттестации ГАОУ ДПО ВГАПО, согласно установленному порядку аттестации (приказ Минобрнауки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276 г. «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о ликвидации консерватории в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (Ст. 25 Закона «О занятости населения РФ»).

Педагогические работники могут быть уволены по сокращению в период учебного года, либо в конце учебного года. При этом работник может быть уведомлен о предстоящем сокращении в период нахождения в отпуске или на больничном. Если день увольнения попадает на период отпуска или временной нетрудоспособности, работник увольняется в следующий за окончанием такого периода день (п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ).

4.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Работодатель, с участием выборного органа профсоюзной организации, осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников.

Уведомление должно содержать сведения о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 373 ТК РФ). В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ). Выборный орган профсоюзной организации рассматривает каждую кандидатуру с приглашением на свое заседание.

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставлять возможность поиска новой работы по согласованию с работодателем без сохранения заработной платы.

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из консерватории инвалидов.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии по старости или досрочной (льготной) пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; имеющие звания и степени, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и другие категории работников.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ; Приложение №1 К.Д.), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом консерватории.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала консерватории устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

5.4. Для концертмейстеров консерватории устанавливается продолжительность рабочего времени - не более 24 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом консерватории.

Для работников, являющихся инвалидами I и II группы продолжительность работы устанавливается не более 35 часов в неделю.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- лицам, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Для отдельных работников может быть установлен ненормированный рабочий день. Перечень работников с ненормированным рабочим днем является неотъемлемой частью настоящего договора (Приложение 1).

5.7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом мероприятий консерватории (заседания кафедры, ПЦК, Научно-методического совета, производственные собрания, конференции, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников консерватории к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом

ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.11. Привлечение работников консерватории к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка консерватории, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда консерватории.

5.12. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников консерватории.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.13. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (работа в библиотеке, фонотеке, мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с согласия работников.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, согласно нормативным правовым актам РФ, и другим локальным нормативным актам работодателя.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам и устанавливаемого Правительством Российской Федерации, составляет 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее трех календарных дней.

5.15.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов в армию, в случае свадьбы работника (детей работника), смерти близких родственников, в случае рождения ребенка - до 5 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома - до 5 календарных дней в году;
- участникам Великой отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам-инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему 2-х и более детей до 14 лет; работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери и одинокому отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 – до 14 календарных дней;
- в дни юбилея работника (50 лет и в последующем каждые 5 лет) – 2 календарных дня;

- работникам, продолжительность отпуска которых не превышает 28 календарных дней – до 14 календарных дней;
- родителю (опекуну) детей, обучающихся в начальной школе (1-4 и 9-11 классы) – 1 календарный день – 1 сентября;
- родителю (опекуну) детей, выпускников средних образовательных учреждений – 1 календарный день – 25 мая.

5.15.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных федеральным органом исполнительной власти («Об образовании в РФ» от 29.12.2012 №273-ФЗ, глава 5, ст. 5, пункт 4).

5.15.4. Ректор консерватории имеет право пользоваться социальными гарантиями, в том числе на санаторно-курортное лечение. Это право сохраняется за ректором, проработавшим в этой должности не менее 10 лет, и продолжающим работать в консерватории. Оплата санаторно-курортного лечения возмещается один раз в год с оплатой проезда к месту лечения и обратно.

5.15.5. Консерватория обеспечивает ректора служебным автотранспортом или выдает денежную компенсацию за пользование легковым автотранспортом (в том числе личным) в служебных целях.

5.16. В консерватории устанавливается для педагогических работников 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье. Для работников консерватории, осуществляющих административно-хозяйственную деятельность, устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. (Правила внутреннего трудового распорядка консерватории, ст. 111 ТК РФ).

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час, как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе.

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по консерватории устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка консерватории.

Работодатель обеспечивает концертмейстерам и педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка консерватории и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Консерватория в пределах имеющихся средств на оплату труда работников консерватории самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников без установления предельных размеров должностных окладов (ставок) в порядке, установленном законодательством РФ и правовыми нормативными актами органов законодательной и исполнительной власти г. Волгограда, Положением об оплате труда консерватории (работодателя), и другими локальными нормативными актами работодателя.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на банковские карты только по заявлению работника. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число текущего месяца. При выдаче заработной платы каждый работник извещается в письменной форме (выдается расчетный листок).

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.5. Изменение размеров оплаты труда или размеров ставок заработанной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в отделе кадров консерватории, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработанной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата/доктора наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда или должностного оклада в связи с изменением категории в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о возможности догрузки другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца (решение Волгоградской городской Думы от 06.12.2013 г. №7/161).

6.6.1. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения педагогическим работником всей годовой учебной нагрузки в конце учебного года (п.2.3.2.9 Решения Волгоградской городской Думы от 06.12.2013 г. №7/161).

6.7. За время работы в период зимних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, должностного оклада по штатному расписанию ППС консерватории, предшествующих началу каникул.

6.8. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу на время каникул, оплата за это время не производится.

6.9.1. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, а также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

6.9.2. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

6.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников консерватории.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

6.11.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти

суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.11.3. Информацию об изменениях тарифов, системы и размеров оплаты труда, доводить до сведения профкома.

6.11.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработанную плату в полном размере.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет ректор консерватории.

6.12. В связи с переходом на трудовой договор с показателями эффективности работодатель обязан закрепить в трудовых договорах либо дополнительных соглашениях с работниками их конкретные трудовые функции, конкретные условия оплаты труда, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законом, в Фонд социального страхования РФ, Пенсионный фонд РФ и на обязательное медицинское страхование;

7.1.2. своевременно представлять органам Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах – работниках учреждения.

7.2. Единовременная денежная выплата по усмотрению работодателя при наличии финансовых возможностей производится:

7.2.1. юбилярам, работникам консерватории 50, 60, 70 и далее каждые 5 лет (для мужчин и женщин), не имеющих в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, по представлению руководителя структурного подразделения;

7.2.2. при расторжении трудового договора по инициативе работника в связи с выходом на пенсию по старости;

7.2.3. при непрерывном стаже работы в консерватории 25 лет и более;

7.2.4. неработающим пенсионерам, инвалидам;

7.2. 5. получившим трудовое увечье в консерватории в размере 5000 руб.

7.3. Работодатель производит расходование из средств экономии преимущественно на штатных работников (премирование, поощрение, надбавки и дополнительные выплаты).

7.4. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на получение трудовой пенсии по старости, пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, пособия по инвалидности, дополнительных льгот (закон РФ «Об образовании» Ст. 47. п.7, ФЗ РФ от 28.12.2013 №400-ФЗ «О страховых пенсиях» пп.19 п.1 ст.30).

7.5. Представляет бесплатно работникам консерватории возможность пользоваться библиотечными фондами в образовательных целях.

7.6. Организует в консерватории общественное питание (столовая), обеспечивает контроль за качеством предоставляемых услуг.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников консерватории на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в консерватории с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией (ст.212 ТК РФ).

В состав комиссии для проведения специальной оценки в обязательном порядке включать членов профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками консерватории обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет консерватории.

8.5. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством РФ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

8.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.8. Создать в консерватории комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. При наличии финансовых возможностей компенсировать из средств профсоюзных взносов прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников – членов профсоюза, а также внеочередных медицинских осмотров по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.11. Оборудовать комнату для отдыха работников, исходя из возможностей консерватории и свободных помещений от учебных занятий.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель вправе предоставить профкому безвозмездно помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (при их наличии) (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Стороны договорились, что работодатель производит доплату от должностного оклада по основному месту работы председателю профсоюзного комитета за счет средств работодателя ежемесячно в размере не менее 40% от должностного оклада.

9.6. Председатель профсоюзной организации может участвовать в заседаниях Ученого совета с правом совещательного голоса (Положение об Ученом совете. Принято протоколом от 01.09.2016 № 01 – 16/17).

9.7. Работодатель вправе предоставить профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития консерватории.

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения: по охране труда, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности при наличии необходимого уровня квалификации, и других.

9.9. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81, 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- ходатайствовать перед соответствующими органами о награждении преподавателей ведомственными знаками отличия за достигнутые успехи в области культуры или личный вклад в развитие и сохранение отечественной культуры, искусства и в связи с юбилейными датами учреждения.

10. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;

10.2. осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10.3. готовить заявление/обращение представительного органа работников на имя Учредителя о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора (ст. 195 ТК РФ).

10.4. совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде (при согласии работника);

10.6. совместно с Обкомом профсоюза работников культуры обеспечивать детей дошкольного возраста членов профсоюза консерватории Новогодними подарками;

10.7. осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

10.8. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

10.9. совместно с Обкомом профсоюза работников культуры предоставлять санаторно-курортное лечение и отдых в профсоюзных санаторно-курортных учреждениях членам профсоюзной организации по льготной (на 15-20% ниже) стоимости путевок;

10.10. направлять средства профсоюзного бюджета на оказание материальной помощи членам профсоюзной организации в размере не менее 10% членских профсоюзных взносов.

10.11. В конце календарного года отчитываться перед общим собранием членов профсоюзной организации и работодателем о деятельности профкома и использовании сумм профсоюзных взносов работников консерватории.

10.12. участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, в совещаниях, проводимых администрацией консерватории, на которых принимаются решения по экономическому положению работников, условиям их труда, развитию социальной сферы;

10.13. совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета и своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников;

10.14. ходатайствовать от имени администрации по предложению профкома о награждении профсоюзного актива ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу, активную общественную и творческую деятельность в интересах трудового коллектива;

10.15. осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в консерватории, проводить работу по оздоровлению детей работников консерватории, организовать работу по проведению прививок в период, предшествующий эпидемии гриппа.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за регистрацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников консерватории.

11.4. Рассматривают в течение месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действующего договора.