

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

Отделом по труду и занятости
управления промышленной
политики департамента экономики
администрации Волгограда
«25» декабря 2012 г.
регистрационный номер 30499
номер в журнале регистрации 54

Ответственный за регистрацию

С.А. Давыдова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного образовательного учреждения
высшего профессионального образования «Волгоградский институт
искусств имени П.А. Серебрякова»
(МБОУ ВПО «ВИИ им. П.А. Серебрякова»)
на 2012-2015 г.**

Утвержден согласительной комиссией
по регулированию социально-трудовых
отношений учреждения
протокол №1 от «12» декабря 2012 г.



Договор подписали:
Представитель работодателя
Ректор
Арутюнов Д.Р.

Д.Р. Арутюнов

(место печати)

от «13» декабря 2012 г.



Представитель работников
Председатель профкома
Белькова Н.Д.

Н.Д. Белькова

(место печати)

от «13» декабря 2012 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

№ стр

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.....	14
9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	15
10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.....	16
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	17

ПРИЛОЖЕНИЯ:

№ 1 «ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА»	18
№2 «ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ВОЛГОГРАДСКИЙ ИСТИТУТ ИСКУССТВ ИМ. П.А. СЕРЕБРЯКОВА» (МБОУ ВПО «ВИИ им. П.А. Серебрякова»).....	28
№ 3 «СОГЛАШЕНИЕ ПО УЛУЧШЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА, ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ»	55

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 Волгоградском институте искусств им. П.А. Серебрякова. (далее - *ВИИ им. П.А. Серебрякова*)

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Муниципальное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Волгоградский институт искусств им. П.А. Серебрякова" (далее - *Работодатель*) в лице ректора (ст. 33 ТК РФ),
- работники учреждения - в лице профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ВИИ им. П.А. Серебрякова (далее *Профком*), уполномоченного на представительство в соответствии с уставом профсоюза (ст.29 ТК РФ),

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

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, Уставом учебного заведения, законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области, Уставами 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.

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).

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, наименования органов управления учреждения, расторжения контракта с руководителем учреждения. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК), при этом заключение нового или продление действующего производится в соответствии со ст.43 ТК.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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, 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 течении 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 ВИИ им. П.А. Серебрякова, 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 социально-экономических интересов работников и работодателей в соответствии с действующим законодательством; предоставление работникам полной информации о внутренних договорных актах и правоустанавливающих документах (Устав ВИИ, коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда работников ВИИ и др.).

1.15. 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 организации.

1.16. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, принятых работодателем по согласованию с профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Волгоградский институт искусств имени П.А. Серебрякова» (МБОУ ВПО «ВИИ им. П.А. Серебрякова»);
- 3) соглашение по улучшению условий труда, технике безопасности и производственной санитарии между администрацией и профсоюзным комитетом работников МБОУ ВПО «ВИИ им. П.А.Серебрякова».

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом ВИИ им. П.А. Серебрякова 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 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

заклучается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (ст. 65 ТК РФ).

Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, производится по трудовому договору (контракту), заключаемому на срок до 5 лет. При замещении должностей научно-педагогических работников заключению трудового договора (контракта) предшествует конкурсный отбор. (Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании").

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими договора на определённый срок в результате конкурса, проведённого в порядке, установленном законом или иными нормативными актами органа государственной власти или органа местного самоуправления (ст. 332 ТК РФ)

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

Расчёт учебной нагрузки в течение учебного года производится на основании Письма Минобрнауки РФ №АФ-947 и профсоюза работников народного образования и науки РФ №96 от 26.10.2004 г.

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 учреждений среднего специального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов. (Постановление Правительства РФ №543 от 18.07.08г. «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении) »).

Учебная нагрузка для педагогического работника устанавливается высшим учебным заведением самостоятельно в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году. (Постановление Правительства РФ №71 от 14.02.08г. «Об утверждении типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении)»).

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом).

На факультете среднего профессионального образования с индивидуальными формами обучения тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодий.

На факультете среднего профессионального образования изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей

на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны. В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошли уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в оставшийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

Исходя из специфики среднего профессионального образования, образовательное учреждение может проводить учебные занятия с группами студентов меньшей численности и отдельными студентами, а также делить группы на подгруппы. Образовательное учреждение вправе объединять группы студентов при проведении учебных занятий в виде лекций.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

2.6. При установлении концертмейстерам и преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, концертмейстерской и учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов на курсах. Объем и концертмейстерской и учебной нагрузки, установленный концертмейстерам и преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а так же при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, сокращением контингента обучающихся по объективным причинам.

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.

2.7. 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 институт является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Нагрузка концертмейстерам и преподавателям, 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 концертмейстерами и преподавателями.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки концертмейстера и преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества работы по учебному плану, сокращения контингента обучающихся и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение определенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

2.12. 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.

2.13. 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 учреждения.

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 учреждения.

3..3. Работодатель обязуется:

3..3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в форме - ФПК, семинаров, курсов, практикумов, мастер-классов и т.д.) работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3..3..3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработанную плату по основному месту работы и, 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. 187ТКРФ).

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

3..3.5. 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 вторым профессиям (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..3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ № 209 от 24.03.2010 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

3..3.7. Аттестация с целью установления соответствующего уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией Министерства образования и науки Волгоградской области, согласно установленному порядку аттестации (Приказ Минобрнауки РФ № 209 от 24.03.2010 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», раздел №4).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о ликвидации организации работодатель обязуется 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»).

Увольнение педагогических работников средних и высших специальных учебных заведений по инициативе администрации, связанное с сокращением штатов работников, допускается только после окончания учебного года.

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).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 18 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. 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 предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения 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), 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, неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; 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 условиями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

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

5.4. Для концертмейстеров учреждения 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.

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), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения 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.

5.9. 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.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному

распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой

в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

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.

5.12. 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.

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

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам и устанавливаемого Правительством Российской Федерации, составляет 56 календарных дней (Федеральный закон №724 от 01.10.2002 г. «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска»).

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.

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1. 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, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.14..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.

5.14.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

5.14.4. Ректор института 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 институте. Оплата санаторно-курортного лечения возмещается один раз в год с оплатой проезда к месту лечения и обратно.

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

5.15. В институте устанавливается для педагогических работников 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем. Для работников института, осуществляющих административно-хозяйственную деятельность, устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (Правила внутреннего трудового распорядка, ст. 111 ТК РФ).

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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 и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Институт в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно, в порядке, установленном законодательством РФ и правовыми нормативными актами органов законодательной и исполнительной власти г. Волгограда, Положения об оплате труда 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).

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. 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 заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в отделе кадров ВИИ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной 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 наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда или должностного оклада 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. Преподавателям факультета СПО, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца. (Решение №43/1034 от 05.04.2007 г. «Об упорядочении финансово-хозяйственной деятельности МУ сферы культуры и искусства»).

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 на факультете искусств, 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. Часы преподавательской работы на факультете СПО, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

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, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

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 месячной учебной нагрузки.

Все вопросы, связанные с временной, не более одной календарной недели, заменой преподавателя института, заменой вида учебного занятия или учебной дисциплины, находятся в ведении заведующего кафедрой или руководителя учебного подразделения вуза, которые вправе (устно или письменно – в зависимости от фактических обстоятельств) санкционировать соответствующие изменения в порядке проведения учебных занятий,

письменно уведомив об этом деканов вуза в день осуществления замены или на следующий за ним рабочий день. Уведомление оформляется докладной запиской полномочного руководителя.

Замена преподавателей и (или) учебных занятий на период более одной календарной недели допускается с письменного разрешения деканов вуза или проректора по учебно-воспитательной работе (Письмо Минобразования РФ от 5 августа 2003 г. № 17-170ин/17-14).

6.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников (Приложение №2 К.Д., Порядок и условия оплаты труда, 2.1.16 - 2.1.19).

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере среднемесячной заработной платы.

6.11.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, 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. 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 ВИИ им. П.А. Серебрякова.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.3. Представляет бесплатно работникам института возможность пользоваться библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.4. Организует в институте общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи, обеспечивает контроль за ценообразованием и качеством предоставляемых услуг. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, выходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам института по утвержденному положению о порядке оказания материальной помощи работникам института.

7.5. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного трудового пособия в размере 4000 руб. следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в институте; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией института, в размере финансовых возможностей учебного заведения.

7.6. Расходование внебюджетных средств производится преимущественно на штатных работников (премирование, поощрение, надбавки и дополнительные выплаты).

7.7. Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на получение пенсии, инвалидности, получении дополнительных льгот.

Содействовать преподавателям пользоваться правом на получении пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста (закон РФ «Об образовании» Ст. 55. п.5).

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Института 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 (Приложение №3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в Институте аттестацию рабочих мест, где используется вычислительные средства типа ПК и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения 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 учреждения.

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

8.7. 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.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

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

8.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с

медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Обеспечить обязательное медицинское страхование членов коллектива с выдачей полисов по медстрахованию.

8.15. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников.

8.16. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.17. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюзов и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- организовать работу по проведению прививок в период, предшествующий эпидемии гриппа.

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 профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан 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 (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. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

Работодатель гарантирует председателю профкома, иному представителю профкома присутствие на заседаниях Ученого совета, совещаниях, проводимых ректором.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охраны труда и других.

9.8. Работодатель по согласованию профкома 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);

- установление заработной платы (ст. 135 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);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплат заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- ходатайствовать перед работодателем о поощрении членов выборного профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач из фонда экономии заработной платы или других источников финансирования;
 - содействовать преподавателям пользоваться правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
 - 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.

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. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.7. Совместно с Обкомом профсоюза работников культуры обеспечивать детей дошкольного возраста членов профсоюза института Новогодними подарками.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

Председателю профкома предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, в совещаниях, проводимых администрацией Института, на которых принимаются решения по экономическому положению работников, условиями их труда, развитию социальной сферы.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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.

11.4. Рассматривают в течении 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.

Коллективный договор подписали:

Представитель работодателя

Представитель работников

Ректор

Председатель профкома

Аругюнов Д.Р. _____

Белькова Н.Д. _____
