

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОСТОВСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОНСЕРВАТОРИЯ
ИМ. С. В. РАХМАНИНОВА»

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор ФГБОУ ВО «Ростовская
государственная консерватория
им. С. В. Рахманинова»
профессор



М. П. Савченко

«15» марта 2019 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Первичной
профсоюзной организации
ФГБОУ ВО «Ростовская
государственная консерватория
им. С. В. Рахманинова»
Г. В. Мурадян
«15» марта 2019 г.



Коллективный договор

между коллективом работников и Администрацией
ФГБОУ ВО «Ростовская государственная консерватория
им. С.В. Рахманинова»
на 2019–2022 гг.
с 15.03.2019 г. по 14.03.2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Начальник управления по
труду


Г. Г. Жозун

Регистрационный № 1092019-1013
от 24.05.2019

Заместитель министра

_____ О. В. Исаенко

г. Ростов-на-Дону, 2019 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между трудовым коллективом, обучающимися Консерватории и работодателем, заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Федеральным законом РФ от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», Федеральным законом РФ от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законодательными и нормативными актами Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и профессиональных интересов работников и обучающихся в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Ростовская государственная консерватория имени С. В. Рахманинова».

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовская государственная консерватория имени С.В. Рахманинова» (далее – Консерватория) в лице ректора (далее - Работодатель) и трудовой коллектив, представляемый первичной профсоюзной организацией Консерватории, именуемой далее «Профком», с другой стороны, действующий на основании Устава Российского профессионального союза работников культуры и Положения о первичной профсоюзной организации.

1.3. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения уровня жизни работников, введения дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и льгот работникам, проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей, создания благоприятного психологического климата в коллективе, реализации принципов социального

партнерства, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.4. Коллективный договор состоит из следующих разделов:

I. Общие положения;

II. Трудовые отношения;

III. Время труда и отдыха;

IV. Оплата и нормы труда;

V. Охрана труда и здоровья;

VI. Социальная защита работников;

VII. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации;

VIII. Заключительные положения;

IX. Приложения.

1.5. Работники - члены профсоюза, и работники, не являющиеся членами профсоюза, поручают Профкому представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором (ст.30 ТК РФ).

1.6. Профком выступает полномочным представителем работников при разработке и заключении коллективного договора, при ведении переговоров по нему, контроле за его выполнением, а также в управлении Консерваторией и рассмотрении трудовых споров работников с Работодателем.

1.7. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

1.8. Утверждение Коллективного договора осуществляется на конференции работников, подписывается ректором Консерватории и председателем Профкома.

1.9. Контроль за исполнением договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования или преобразования Консерватории.

1.11. Стороны Коллективного Договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- издавать локальные нормативные акты, в соответствии с Уставом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ростовская государственная консерватория имени С. В. Рахманинова», соглашения на основании нормативно-правовых актов Российской Федерации, условий Коллективного договора, трудовых договоров с соблюдением принципа законности;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным Договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- учитывать мнение профсоюза по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической, научной, учебно-методической, нормативной документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в реализации прав, закрепленных Трудовым Кодексом РФ;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- осуществлять принятие нормативных актов, устанавливающих условия оплаты труда с учетом мнения Профкома;
- с учетом финансирования проводить необходимый текущий и капитальный ремонт зданий и сооружений Консерватории в соответствии с нормами охраны

- груда и здоровья людей, техники безопасности; обеспечивать нормальный световой и температурный режим в помещениях кафедр, отделов и аудиторий;
- своевременно предоставлять информацию, обязательную к размещению на официальном сайте Консерватории;
 - рассматривать вопросы, касающиеся уставной деятельности по инициативе Профкома;
 - обеспечить материальную базу для эффективного учебного процесса в соответствии с действующими санитарными нормами.

Профком как представитель работников обязуется:

- содействовать соблюдению Правил внутреннего распорядка, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками Консерватории;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего Коллективного Договора, других актов, действующих в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Работники обязуются:

- выполнять установленные нормы труда;
- в полном объеме, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них по трудовому договору и должностным инструкциям;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, трудовую дисциплину;
- способствовать повышению эффективности и качества учебного процесса;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- соблюдать правила противопожарной безопасности;
- возмещать ущерб, причиненный учреждению, в соответствии с действующим

законодательством РФ.

1.12. **Работодатель** обязуется заблаговременно представлять Профкому проекты нормативных актов, затрагивающих трудовые права и профессиональные интересы работников. Согласно ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профкомом.

1.13. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников не зависимо от членства в профсоюзе.

1.14. Настоящий Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года.

1.15. Коллективный договор вступает в действие со дня подписания его сторонами.

1.16. Коллективный Договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного Договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.17. В течение срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Гражданским и Бюджетным кодексами РФ.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников и обучающихся по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. При приеме на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего

трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Коллективным Договором.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, но не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за 3 дня до увольнения.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.5. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, с учетом требований ст. 289 ТК РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.6. Трудовые договоры на замещение должностей профессорско-преподавательского состава в Консерватории заключаются на срок, определенный сторонами трудового договора, от одного года до пяти лет.

2.7. При замещении должностей педагогических работников в консерватории, за исключением декана факультета и заведующего кафедрой, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Положение

о порядке замещения указанных должностей утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

2.8. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда, в соответствии с действующим законодательством, преимущество имеют штатные работники Консерватории.

2.9. Проректоры принимаются на работу по срочному трудовому договору. Срок окончания срочного трудового договора, заключенного проректором с консерваторией, совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

2.10. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников путем организации системы подготовки кадров. Работники из числа ППС и концертмейстеров, при наличии средств, выделенных на эти цели, имеют возможность повысить квалификацию по своей специальности, не реже одного раза в 3 года, в Центре дополнительного профессионального образования Консерватории (ст.47 п.5 № 273-ФЗ "Об образовании в РФ")

2.11. Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией учреждения, сокращением численности или штата работников, изменением условий труда работников предварительно согласовываются с Профкомом.

2.12. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками и совместителями.

2.13. Работодатель обязуется уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штатов работников не позднее, чем за 3 месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства и т. д.).

2.14. В случае невозможности сохранения рабочих мест рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение временных и сезонных работников;
- временное ограничение приема работников;

- отказ от совмещения должностей (профессий);
- ограничение круга совместителей.

2.15. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

2.16. При сокращении численности или штатов не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи, преимущественное право на оставление на работе имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют следующие работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- матери, имеющие детей-инвалидов;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

3. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время работников, обучающихся определяется Правилами внутреннего распорядка (ст.91 Трудового кодекса РФ), учебным расписанием, действующими локальными актами, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Консерватории.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного инженерно-технического, обслуживающего и иного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (8 часов в день).

Для педагогических работников образовательных учреждений

устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- 36 часов в неделю работникам из числа профессорско-преподавательского состава высшего образования и дополнительного профессионального образования, методистам;
- 36 часов в неделю воспитателям начального и среднего профессионального образования;
- 24 часа в неделю концертмейстерам Консерватории.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы штатным работникам из числа ППС ВО устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки от 05.05.2014 г. № 1601 не должна превышать 900 часов в год.

В отличие от приведенных норм рабочего времени, которые устанавливаются применительно в расчете на одну неделю, преподавателям ССМШ-колледжа (начального и среднего профессионального образования) установлена продолжительность рабочего времени 720 часов в год.

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.

3.3. Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, по общему правилу не может превышать 4-х часов в день.

Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

3.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, педагог

вправе использовать по своему усмотрению.

3.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационно - методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

3.7. В Консерватории применяется:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. ИЗ Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работника, по письменному распоряжению работодателя и согласованию с Профкомом РГК. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 Трудового кодекса РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125

Трудового кодекса РФ.

Всем работникам в соответствии с графиком устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск:

- профессорско-преподавательскому составу – 56 календарных дней;
- концертмейстерам – 56 календарных дней;
- работникам АУП и АХУ, инженерно-техническим, административно-хозяйственным и иным сотрудникам, производственному и иному персоналу – 28 календарных дня;
- лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

3.10. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации № 678 от 08.08.2013 года, работающие в Консерватории по основному месту работы, имеют право на творческий (длительный) отпуск сроком до одного года, без сохранения заработной платы. В связи с производственной необходимостью возможен отзыв из длительного отпуска, с письменного согласия работника. Неиспользованная часть отпуска при отзыве сохраняется и предоставляется в сроки, согласованные с руководителем.

3.11. Работодатель обязуется:

3.11.1. Предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 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;
– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.11.2. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка сотрудников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ростовская государственная консерватория им. С. В. Рахманинова».

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

3.11.3. Работникам, не использовавшим полностью отпуск, возможность его использовать предоставляется в течение календарного года по согласованию с работодателем.

3.11.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней в соответствии с требованиями ч. 1 ст. 125 Трудового кодекса РФ.

3.11.5. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6-ти месяцев его непрерывной работы.

3.12. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Консерватории, которые утверждаются Администрацией по согласованию с Профкомом. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к настоящему Коллективному договору.

3.12.1. При регулировании рабочего времени в Консерватории, стороны основываются на том, что продолжительность работы не может превышать нормы рабочего времени, установленные законодательством с учетом специфики труда отдельных работников:

3.12.2. Особый режим работы (ненормированный рабочий день) устанавливается для некоторых работников, которые могут по распоряжению Администрации при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.12.3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем прилагается.

3.12.4. Для инвалидов 1-2 групп, работников в возрасте до 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

3.12.5. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

3.12.6. Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, могут предоставляться очередные отпуска вне графика (по личному письменному заявлению) с согласия Администрации.

3.12.7. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.12.8. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска (по заявлению работника) может переноситься на время задержки выплат с продолжением выполнения своих трудовых обязанностей.

3.12.9. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

4. ОПЛАТА ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании систем и положений об оплате труда, утвержденных по согласованию с Профкомом, и настоящего Коллективного договора.

4.2. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы труда устанавливаются Администрацией самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе из прибыли, по согласованию с Профкомом и закрепляются в Положении об оплате труда (ст.ст. 135, 144, 154 ТК РФ).

4.3. Все выплаты, (кроме материальной помощи) предусмотренные Положением об оплате труда Консерватории, независимо от источников этих выплат, включаются в состав среднего заработка, в том числе в средний заработок для исчисления отпускных сумм, в соответствии с действующим законодательством РФ и Правилами исчисления среднего заработка и нормативно действующими актами.

4.4. Месячная оплата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

4.5. Администрация обязуется своевременно выплачивать заработную плату работникам в месте выполнения ими работы два раза в месяц (3 и 18 числа каждого месяца) с выдачей расчетного листка. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч.1,2,6,8 ст.136 ТК РФ).

Заработная плата перечисляется на указанный работником лицевой счёт в банке.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Администрацию в письменной форме, прекратить работу (отсутствовать на работе) на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.7. Изменение размеров ставок (должностных окладов) производится в соответствии с действующим законодательством:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа при наличии вакантной должности;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук;
- при присвоении ученого звания – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

4.8. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных законодательством.

4.9. Все доплаты и надбавки компенсирующего и стимулирующего характера осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда работников Консерватории.

4.10. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к ставкам (должностным окладам).

4.11. Премирование работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Консерватории.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Консерватория обязуется обеспечить работникам, студентам и аспирантам здоровые и безопасные условия труда и учебы, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие

производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Консерватория обязуется обеспечить работу по охране труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об основах охраны труда».

5.2. Консерватория обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж, запрещается.

5.3. Консерватория обеспечивает пожарную безопасность.

5.4. Консерватория обеспечивает в течение года в помещениях кафедр, отделов и учебных аудиториях температурный режим в соответствии с ГОСТ 12.1.005-88. При понижении в помещениях температуры ниже нормы (18°C) и повышении выше нормы (31°C), отказ от работы возможен после официального уведомления ректора или руководителя подразделения.

5.5. Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

5.6. В Консерватории создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей Администрации и Профкома в количестве 3 человек.

5.7. Соблюдение общих требований в целях обеспечения прав и свобод человека при обработке персональных данных работника, согласно «Положению о защите персональных данных работников» (ст.86 ТК РФ).

5.8. Консерватория обеспечивает проведение ежегодной диспансеризации работников.

Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год

с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Остальные работники, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места (должности) и среднего заработка. (В свободное от аудиторной работы время).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Заявление подается на согласование непосредственному руководителю или лицу, временно исполняющему его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.

В случае несогласия непосредственного руководителя работника с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагается выбрать другую дату. Результаты рассмотрения заявления ректор, проректор или руководители подразделений оформляют в виде резолюции на заявлении.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

6.1. Администрация обеспечивает сотрудникам Консерватории, в строгом соответствии с законодательством, выплаты и компенсации из средств социального страхования:

- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- по уходу за ребёнком до достижения им возраста 1,5 лет;
- на рождение ребёнка;
- на погребение.

Профсоюз осуществляет контроль за полнотой и своевременностью отчислений страховых взносов в Фонд социального страхования, за правильностью обеспечения работников пособиями и компенсациями.

6.2. Работодатель и профком совместно осуществляют контроль за созданием нормативных условий для проживающих в общежитии согласно Положения и правил внутреннего распорядка студенческого общежития Консерватории.

6.3. Администрация обязуется обеспечить функционирование медицинского пункта Консерватории, систематическое пополнение аптек первой медицинской помощи в подразделениях Консерватории, проведение профилактических мероприятий с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

6.4. Администрация и Профком, исходя из финансовых возможностей, производит в отдельных случаях частичную оплату дополнительных медицинских услуг работникам, по предъявлении соответствующих квитанций.

6.5. Все работники обязаны регулярно проходить профилактические осмотры и флюорографию в сроки, установленные Администрацией. (ст.48,п.9 273-ФЗ "Об образовании в РФ")

6.6. Комиссия по социальному страхованию решает вопросы о расходовании средств социального страхования, осуществляет контроль за правильной выплатой пособий по социальному страхованию. Решения утверждаются Администрацией.

6.7. Комиссия по социальному страхованию ежегодно отчитывается о своей работе на заседании Профкома.

6.8. Администрация совместно с Профкомом принимает решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия работников Консерватории.

6.9. Администрация обязуется представлять работников к награждению знаками отличия, дающими право на звание «Ветеран труда», за долголетний и добросовестный труд, имеющих стаж работы в Консерватории не менее 10 лет.

6.10. Социальные выплаты назначаются в виде материальной помощи и выплаты к юбилейным датам работника и (или) в связи с выходом на пенсию приказом ректора Консерватории при наличии денежных средств.

6.10.1. Материальная помощь может оказываться работникам как Консерваторией, так и Профкомом при наличии денежных средств.

Основанием к оказанию материальной помощи Консерваторией может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость

медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (организация похорон, смерть близких родственников, рождение ребенка, свадьба, обеспечение летнего отдыха детей, другие ситуации).

Материальная помощь может оказываться Профкомом членам профсоюзной организации из средств профсоюзной организации по следующим основаниям: покупка лекарств, прохождение необходимого платного медицинского обследования и лечения, рождение ребенка (детей), пожар, кража, организация похорон, смерть близкого родственника.

6.10.2. В случае смерти работника Консерватория оказывает материальную помощь семье умершего.

6.10.3. Работникам РГК (по основному месту работы) к юбилейным датам устанавливается разовая поощрительная выплата.

К юбилейным датам относится возраст: 50, 60, 70 и далее через каждые пять лет.

7. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Первичная профсоюзная организация ФГБОУ «Ростовская государственная Консерватория имени С.В. Рахманинова» действует на основании Устава Ростовского городского Профсоюза работников культуры, Положения о Первичной профсоюзной организации ФГБОУ «Ростовская государственная Консерватория имени С.В. Рахманинова» и в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Профком строит свои взаимоотношения с Администрацией на принципах социального партнерства.

7.3. Профком Консерватории является юридическим лицом, имеет печать и расчетный счет.

7.4. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников - независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Положением о первичной профсоюзной организации.

7.5. Члены Профкома входят на паритетных началах в состав комиссий по социальному страхованию, трудовым спорам, охране труда и т. д.

7.6. Председатель первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством представляет интересы работников в коллегиальных органах управления Консерватории.

7.7. Председатель первичной профсоюзной организации входит в состав Ученого совета.

7.8. Профком вносит Администрации предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Администрация обязуется в 2-х недельный срок рассматривать предложения (проекты локальных нормативных актов) Профкома и представлять ему мотивированное мнение по конкретному предложению (проекту).

7.9. Администрация по согласованию с Профкомом издаёт приказы и распоряжения по следующим вопросам:

- введения, замены и пересмотра норм труда работников (в т.ч. педагогической нагрузки работников) (ст. 159 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- повышения заработной платы за работу в ночное время;
- разделения рабочего дня на части;
- составления графиков сменности;
- разрешения работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установления очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;

- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ);
- создания комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- расследования несчастных случаев;
- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Администрации (ст.82,374 ТК РФ);
- выдвижения на правительственные награды.

7.10. Профком осуществляет следующие мероприятия по реализации обязательств настоящего договора:

- приобретение и комплектование новогодних подарков для детей работников;
- оказание материальной помощи членам профсоюза из профсоюзных взносов на основании подтверждающих документов.

7.11. Администрация представляет в безвозмездное пользование Профкому помещение, оргтехнику, средства связи, а также другие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации.

7.12. Работники, входящие в состав Профкома и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа.

Перевод указанных работников на другую работу, а также увольнение по инициативе Администрации не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа.

7.13. Через средства информации Профком информирует работников о деятельности Первичной профсоюзной организации Консерватории, оповещает о предстоящих мероприятиях.

7.14. Администрация ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профкома Консерватории членские профсоюзные взносы со всех видов заработной платы работников и стипендий студентов - членов профсоюза по их

заявлениям (при приеме на работу или вступлении в профсоюз) не позднее следующего дня после выплаты заработной платы.

7.15. Администрация отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, а также иную уставную деятельность профсоюзной организации.

7.16. Профком осуществляет контроль за выполнением обязательств по настоящему Коллективному договору.

7.17. Профком представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

Все приложения к настоящему Коллективному договору утверждаются Администрацией по согласованию с Профкомом (ст. 8 ТК РФ).

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения договора, контроля, договаривающиеся стороны создают комиссию с равным представительством от администрации и представителей сотрудников.

8.2. Дополнения или изменения в действующий коллективный договор вносятся совместным решением администрации и представителями и утверждаются конференцией ФГБОУ ВО «Ростовская государственная консерватория им. С.В. Рахманинова».

8.3. В порядке контроля за выполнением коллективного договора администрация и представители могут запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора.

8.4. Работодатель, Профком и работники обязаны соблюдать Коллективный договор.

8.5. Работодатель и Профком обязуются:
– регулярно проводить контроль за выполнением Коллективного договора и его разделов, не реже одного раза в год информировать работников о выполнении

Коллективного договора и о принятых мерах по невыполненным обязательствам сторон;

– содействовать работодателю в обеспечении эффективной деятельности Консерватории, в повышении трудовой дисциплины, в поддержании творческой атмосферы в коллективах структурных подразделений.

8.6. Работодатель и Профком обязуются проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать коллектив о выполнении условий Коллективного договора.

8.7. Профком проводит работу по сплочению трудового коллектива Консерватории в защите его экономических требований. При этом Профком имеет право на организацию акций в защиту требований работников.

8.8. В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель учитывает мнение Профкома при принятии следующих решений:

- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ;
- о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 4 ст. 113 ТК РФ;
- об утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- о введении и принятии мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);

- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка Консерватории (ст. 190 ТК РФ);
- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

8.9. Представители Профкома включаются в состав Ученого совета Консерватории, аттестационных комиссий.

8.10. Профком, используя свою организационную структуру, знакомит работников с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.11. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля за выполнением коллективного договора, а также виновные в его неисполнении или нарушении, несут ответственность в соответствии с ТК РФ.