

«Работники»

Председатель профсоюзного комитета
ГБПОУ АО «Астраханский музыкальный
колледж им. М.П. Мусоргского»



Л.В. Малова

М.П. АСТРАХАНСКОГО
МУЗЫКАЛЬНОГО
КОЛЛЕДЖА



«Работодатель»

Директор ГБПОУ АО
«Астраханский музыкальный
колледж им. М.П. Мусоргского»



Е.В. Трубицына

М.П.



Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Астраханской области
«Астраханский музыкальный колледж имени М.П. Мусоргского»

Коллективный договор на 2020-2023 годы

Принят
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 3
«30» ноября 2020г.

Астрахань
2020

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения.....	3
Раздел 2. Трудовые отношения. Права и обязанности сторон.....	5
Раздел 3. Трудовой договор.....	12
Раздел 4. Рабочее время.....	18
Раздел 5. Время отдыха.....	21
Раздел 6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.....	24
Раздел 7. Оплата и нормирование труда.....	30
Раздел 8. Охрана труда.....	35
Раздел 9. Социальная защита молодежи.....	42
Раздел 10. Социальные гарантии и льготы. Социальное, медицинское и пенсионное страхование. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.....	44
Раздел 11. Защита трудовых прав Работников.....	47
Раздел 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации. Обязательства профсоюзной организации.....	49
Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора.....	58
Раздел 14. Заключительные положения.....	60
Раздел 15. Перечень приложений.....	61

РАЗДЕЛ 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Астраханской области «Астраханский музыкальный колледж имени М.П. Мусоргского» (далее - Учреждение).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель - государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Астраханской области «Астраханский музыкальный колледж имени М.П. Мусоргского», в лице его директора — Трубицыной Елены Викторовны, и Работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Астраханской области «Астраханский музыкальный колледж имени М.П. Мусоргского», в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета Учреждения Маловой Ларисы Викторовны (далее — Профсоюзный комитет).

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, имеют право уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым тарифным (далее – ОТС) и региональным соглашениями, иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях: определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов; установления мер социальной поддержки,

дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников; создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.7. Стороны договорились, что с учетом финансово-экономического положения Учреждения устанавливаются льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.10. Стороны определяют в соответствии со ст. ст. 53, 371, 372 ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», формы участия Работников в управлении Учреждением непосредственно или через Профсоюзный комитет:

- согласование с профсоюзным комитетом локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические, профессиональные интересы Работников Учреждения;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим трудовые права и гарантии Работников (ч. 2 ст. 53 ТК РФ), а также и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора и приложений к нему.

1.16. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем Работников Учреждения, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым тарифным и региональным отраслевым соглашениями.

1.17. Стороны обязуются обеспечить гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.18. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

1.19. Нормы профессиональной этики Работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ закреплены Положением о профессиональной этике Работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Астраханской области «Астраханский музыкальный колледж имени М.П. Мусоргского», которое принимается Работодателем в порядке, установленном Уставом Учреждения, согласованное с Профсоюзным комитетом Учреждения, и являющееся неотъемлемым приложением к настоящему Коллективному договору (Приложение № 1 к Коллективному договору).

РАЗДЕЛ 2. Трудовые отношения. Права и обязанности сторон.

2.1. Трудовые отношения Работников Учреждения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законами, нормативно-правовыми актами РФ, правовыми актами Астраханской области, содержащими нормы трудового права, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2), настоящим

Коллективным договором, трудовыми договорами, должностными инструкциями и другими локально-нормативными актами Учреждения.

2.2. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности трудового процесса на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.3. В этих целях Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное благосостояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих, в соответствии с утвержденной сметой;
- обеспечивать трудовой коллектив Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- создавать условия для освоения передового опыта, достижений науки и техники;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников;
- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского и культурного обслуживания Работников;
- предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;
- предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в Учреждении социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров и т. д.)
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового

распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников посредством переговоров;

- соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками;

- обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату 3 и 18 числа каждого месяца, при наличии финансирования;

- учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Учреждения;

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

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах;

- оперативно рассматривать и обсуждать совместно с профкомом предложения Работников по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, и не позднее чем в течение месяца сообщать Работнику свой мотивированный ответ;

- в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, сообщить в профком о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ);

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный непра-

вомерными действиями или бездействием (ст. 237 ТК РФ).

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами, в т.ч. повышением эффективности труда, с установлением совместно с Работодателем систем поощрения Работников;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- представлять от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;
- вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, а также локальных нормативных актов, принятых без необходимого согласования с профсоюзным комитетом;
- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора;
- давать мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении Работников по инициативе Работодателя, а также представлять и защищать интересы Работников в государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов Работников;
- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления Учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработки текущих и пер-

спективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития;

- предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

- вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Учреждении, требовать устранения выявленных нарушений;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда;

- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

- способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров, актива и членов профсоюза Учреждения;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей;

- реализовывать молодежную политику, направленную на поддержку молодых Работников;

- осуществлять информирование Работников о возможностях приобретения оздоровительных и санаторно-курортных путевок со скидкой до 20% для членов профсоюза и их семей.

2.5. Обязательства Работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности учебного процесса, использовать передовой опыт профессионального сообщества;
- соблюдать правовые нормы, а также нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- бережно относиться к инструментам и оборудованию, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы.

2.6. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты.

2.7. Профсоюзный комитет имеет право:

- заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации Учреждения;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами Учреждения, Коллективным договором;

- вносить по этим и другим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

- свободно распространять информацию о своей деятельности;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - Работникам Учреждения.

2.8. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и Коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством выполненной работы;

- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (педагогических Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых

ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

- участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюзную организацию, а также на получение информации о выполнении коллективного договора;

- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

РАЗДЕЛ 3. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в соответствии с ТК РФ, ОТС, региональными соглашениями и настоящим Коллективным договором.

3.1.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать

положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, настоящим Коллективным договором.

3.1.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя (ч. 1 ст. 67 ТК РФ).

3.1.3. Форма трудового договора для различных категорий Работников разрабатывается специалистами по кадрам и согласовывается с профсоюзным комитетом (ст. 22 ТК РФ).

3.1.4. Работодатель предоставляет Работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности (ст. 22 ТК РФ).

3.1.5. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.1.6. Срочный трудовой договор с Работником заключается только в соответствии с нормами ст. 59 ТК РФ.

3.1.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ: трудовые функции Работников (в том числе объём учебной нагрузки для педагогических Работников), режим рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.1.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с Уставом Учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.1.9. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым и региональным соглашениями, коллективным договором Учреждения (ст. 60 ТК РФ).

3.1.10. Особенности регулирования труда Работников административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения регулируются Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и должностными инструкциями.

3.2. Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

- оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учётом положений Коллективного договора;

- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию Работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе Работодателя;

- заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя учреждения, руководителями структурных подразделений, в соответствии с законодательством с учётом мнения профсоюзного комитета.

- выполнять условия заключённого трудового договора;

- изменять трудовой договор лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72 – 75 ТК РФ).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам на собрании трудового коллектива Учреждения и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей от стороны Работников;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство Работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.4. Особенности регулирования труда педагогических Работников Учреждения

3.4.1. Объем учебной нагрузки педагогическим Работникам в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, контингента обучающихся, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

3.4.2. Объем учебной нагрузки педагогических Работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических Работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся.

3.4.3. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев,

когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.4.5. Локальные нормативные акты Учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических Работников, а также ее изменения принимаются по согласованию с профсоюзными комитетом.

3.4.6. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации Учреждения в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год.

3.4.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможно только:

- а) по соглашению сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:

- изменение количества групп;
- восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- возвращения на работу педагогических Работников по окончании длительного отпуска сроком до одного года.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки, согласие Работника не требуется.

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

3.4.9. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение количества групп и количества обучающихся, изменения количества часов по учебному плану, проведения эксперимента, а также изменения

образовательных программ, стандартов и т.д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности, ст.74 ТК РФ). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.4.10. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным Коллективным договором, соглашениями.

3.4.11. Привлечение для осуществления преподавательской деятельности в Учреждении лиц, выполняющих ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогических Работников других образовательных учреждений и Работников предприятий, учреждений и организаций допускается только в случае: если преподаватели, для которых Учреждение является основным местом работы, обеспечены учебной нагрузкой не менее чем на одну ставку заработной платы.

3.4.12. При установлении преподавателям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов.

3.4.13. Работодатель должен ознакомить педагогических Работников, до ухода в очередной отпуск, с проектом учебной нагрузки на новый учебный год в письменном виде.

3.4.14. Учебная нагрузка 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 преподавателями.

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

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

РАЗДЕЛ 4. Рабочее время.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего дня для Работников устанавливается в соответствии со ст. 91, ч. 1 ст. 100 ТК РФ.

4.2. Для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических Работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в зависимости от специальности педагогических Работников с учетом особенностей их труда (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников осуществляется с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, предусмотренными дополнительными соглашениями, а также возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Нормируемая часть педагогической работы Работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает учебные занятия, и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену). Академический час равен 45 минутам, возможны спаренные занятия.

4.5. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего существенных перерывов между занятиями.

4.6. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым Работниками, ведущими

преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ);

- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), собраний трудового коллектива;

- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, Коллективным договором - участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях;

- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (руководство предметно-цикловой комиссией, классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты).

4.7. 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 восемнадцати лет);

– лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства (работы) у данного Работодателя.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия Работника, с письменного распоряжения Работодателя, по согласованию с профкома.

Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ, в двойном размере за отработанный день с учетом всех действующих выплат, предусмотренных трудовым договором (дополнительными соглашениями к трудовому договору). По желанию Работника ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час на основании ст. 95 ТК РФ, преподавателям согласно предпраздничному расписанию.

4.10. Привлечение Работников к сверхурочным работам производится в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

4.11. Привлечение Работников к работе, не обусловленной трудовым договором, допускается только в соответствии со ст. 60.1 и ст. 60.2 ТК РФ.

4.12. Педагогические Работники, пользующиеся правом дополнительных оплачиваемых выходных дней, обязаны организовать на этот период самостоятельную работу студентов в пределах утверждённого расписания учебных занятий.

4.13. Время зимних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников Учреждения. В этот период педагогические Работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, а также для дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя.

4.14. Режим рабочего времени педагогических Работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.15. Дистанционный Работник самостоятельно устанавливает режим своей занятости и отдыха, если в трудовом договоре не оговорено иное. Порядок дистанционной работы должен быть определен в момент подписания трудового договора (ст. 312.4. ТК РФ).

РАЗДЕЛ 5. Время отдыха.

5.1. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Всем Работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью: преподавателям, концертмейстерам,

директору, заместителям директора – 56 календарных дней, Работникам - 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям Работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) Работникам организации, имеющим ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска до 7 календарных дней:

Работники младшего обслуживающего персонала – 2 дня,

Работники административно-хозяйственной части и учебно-вспомогательного персонала – 3 дня,

Работники организационного отдела – 3 дня,

Работники библиотеки – 5 дней,

Руководители структурных подразделений – 7 дней.

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

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени

отпуска, либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Работники, уволенные по инициативе Работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»). По письменному заявлению Работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.8. Педагогические Работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

5.9. При наличии у Работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям Работодатель может предоставить Работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.10. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе - суббота, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с Работником (ст. 111 ТК РФ).

5.11. Преподавателям при шестидневной рабочей неделе, помимо выходного дня воскресенья, рекомендуется предоставлять свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график работы администрации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.13. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних Работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить Работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов Работников
- членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.14. Оплата отпусков:

- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с п. 1, 2, 3, 6, ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

РАЗДЕЛ 6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.

6.1. Стороны исходят из того, что Работодатель обеспечивает стабильный

состав трудового коллектива Учреждения, создает в коллективе деловую и творческую обстановку, условия для надлежащего, объективного исполнения Работниками своих должностных обязанностей, осуществляет меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, стимулирует интерес к изучению и применению передовых методов работы, следование общепринятым нравственным и этическим нормам.

6.2. В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров Работодателем применяются, в частности, следующие меры:

- поощрение за длительный, добросовестный труд – выплата единовременных премий, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представления к государственным наградам, наградам Астраханской области, ведомственным наградам согласно квоте, определенной учредителем организации (при наличии финансирования);

6.3. Работодатель:

- стимулирует и создает условия для непрерывного профессионального образования Работников;

- освобождает Работников от работы с сохранением заработной платы для участия в семинарах, проводимых учреждениями повышения квалификации Работников;

- обеспечивает условия и организует дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) педагогических Работников не реже чем один раз в три года за счёт средств Работодателя;

- предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 — 176 ТК РФ;

- осуществляет аттестацию руководящих, педагогических, инженерно-технических, административно-хозяйственных Работников в целях подтверждения соответствия занимаемым должностям;

- оказывает содействие педагогическим Работникам в подготовке к аттестации в целях установления квалификационной категории;

- содействует Работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд Учреждения.

6.4. Работодатель признает, что гарантированная занятость является важным условием благополучия каждого Работника и принимает меры по сохранению рабочих мест.

6.5. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией;

- привлекать и использовать в Учреждении иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства с учетом мнения профкома;

- уведомлять Профсоюзный комитет 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);

- представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за 2 месяца, а в случае массового высвобождения Работников - не позднее чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- в случае массового высвобождения Работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.6. Стороны договорились:

- применительно к Учреждению, критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях;

- разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, ухудшения финансово-экономического положения Учреждения, в которых не допускать ликвидации Учреждения, его подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работ, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца).

- учитывать мотивированное мнение выборного профсоюзного органа при увольнении Работников по инициативе Работодателя (ст. 82 ТК РФ) в случаях:

а) сокращения численности или штата Работников (п. 2. ст. 81 ТК РФ);

б) несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ);

в) неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев;

б) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

в) лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

г) проработавшие в Учреждении более 10 лет;

д) Работники, получившие профзаболевание или производственную травму в Учреждении;

е) инвалиды локальных боевых действий;

ж) лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

з) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.

- расторгать трудовой договор с Работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя по пункту 2, подпункту «б» пункта 2 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ только с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (профкома) в соответствии со ст.373 и 374 ТК РФ;

- использовать с учетом мнения профкома внутрипроизводственные резервы Учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

а) отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество);

б) ограничить приём иностранной рабочей силы;

в) приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники Учреждения;

г) выявить возможности внутрипроизводственных перемещений Работников с их согласия;

д) использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с Работником с предупреждением о том Работника не позднее, чем за два месяца;

е) расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными Работниками, совместителями.

- не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи;

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, в соответствии с законодательством РФ;

- заключать договор со службой занятости по финансированию компенсационных выплат Работникам за время приостановки производства (работ) при отсутствии собственных средств;

- оказывать содействие, обратив особое внимание на:

а) сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала Работников;

б) упреждающую переподготовку высвобождаемых Работников за счёт средств Учреждения при наличии финансирования;

в) внутрипроизводственное перемещение Работников на вакантные должности;

г) увольнение Работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в Учреждении и через центр занятости;

д) обеспечение мер по социальной защите высвобождаемых Работников в соответствии с действующим законодательством и Отраслевым тарифным и региональным соглашениями;

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.

При прекращении трудовых отношений с Учреждением, в связи с выходом на пенсию Работнику выплачивается пособие при стаже работы в Учреждении свыше 10 лет в размере установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), при наличии финансирования.

6.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками;

- содействовать в формировании комиссии по трудовым спорам в Учреждении, выбираемой на собрании трудового коллектива, и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами

профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство Работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений Работников.

РАЗДЕЛ 7. Оплата и нормирование труда.

7.1.1 Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

7.1.2. Работодатель предоставляет Работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности (ст.22 ТК РФ).

7.1.3. Оплата труда Работников Учреждения производится на основании Положения о системе оплаты труда Работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Астраханской области «Астраханский музыкальный колледж имени М.П. Мусоргского», которое является неотъемлемым приложением к настоящему Коллективному договору (Приложение № 3 к Коллективному договору).

7.1.4. Система оплаты труда включает размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, систему доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования.

7.1.5. 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.

7.1.6. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.7. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, а также при работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику производятся соответствующие выплаты в соответствии с Положением о системе оплаты труда Работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Астраханской области «Астраханский музыкальный колледж имени М.П. Мусоргского».

7.1.8. Заработная плата выплачивается Работникам Учреждения за текущий месяц не реже, чем через каждые полмесяца. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

7.1.9. Днями выплаты заработной платы являются «3» и «18» числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.1.10. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме (в форме расчетного листка) извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В день выдачи заработной платы каждому Работнику под подпись выдается рас-

четный лист, в котором должны быть отражены составные части заработной платы Работника. Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения профкома Учреждения (ст.136 ТК РФ).

7.1.11. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам выплачиваются Работникам в соответствии с действующим законодательством.

7.1.12. Работодатель, допустивший задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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.

7.1.13. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст.236 ТК РФ).

7.1.14. Стороны договорились:

1. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат Работникам Учреждения принимать с согласованием профкома (2.7.1. Региональное отраслевое соглашение).

2. Разрабатывать по согласованию с профкомом формы и системы оплаты труда Работников Учреждения, включая доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, и

других выплат (2.7.2. Региональное отраслевое соглашение).

7.2. Работодатель обязуется:

- оплачивать время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника;

- оплачивать время простоя, не зависящего от Работника и Работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), педагогическим Работникам – не менее 2/3 стоимости педагогического или концертмейстерского часа.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате (ст.153 ТК РФ);

- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

- производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами;

- выплачивать премию согласно Положения о системе оплаты труда Работников Государственного бюджетного профессионального учреждения Астраханской области «Астраханский музыкальный колледж имени М.П. Мусоргского» по согласованию с профсоюзным комитетом, при наличии фонда оплаты труда;

- производить оплату при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине Работодателя за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы Работника;

- извещать Работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

7.2.1. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам Учреждения выплачивается в те же сроки, что и всем Работникам, и темп её роста не может опережать темпы роста оплаты труда Работников.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав Работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав Работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

7.4. Заработная плата педагогических Работников.

7.4.1. Заработная плата педагогических Работников складывается из учебной нагрузки, повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат, иных надбавок. Учебная нагрузка рассчитывается на учебный год. Оплата за учебную нагрузку для основных педагогических Работников распределяется равными долями на 10 месяцев, для совместителей – по фактически отработанному времени.

7.4.2. Тарификация педагогических Работников утверждается в срок до 31 августа. Сведения по дополнительной работе (дополнительных часов) преподавателей вносятся в журнал до 18 числа месяца, следующего за предыдущим. Приказы об оплате дополнительных часов педагогической нагрузки подаются до 20 числа месяца, следующего за предыдущим.

7.4.3. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, оплачивается дополнительно, с учётом компенсационных и стимулирующих выплат.

7.4.4. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, а также в период каникул, не совпадающей с ежегодным основным удлиненным основным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года (п.4.7. приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

7.4.5. Преподавателям Учреждения, осуществляющим платные образовательные услуги (Музыкальные классы, по программам СПО), оплату производить из расчёта за один час по тарификации с учётом компенсационных и стимулирующих выплат.

РАЗДЕЛ 8. Охрана труда.

8.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

8.2. Работодатель по согласованию с Профкомом разрабатывает Соглашение по охране труда.

8.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя (ст. 212 ТК РФ).

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования в области охраны труда, создавая безопасные условия образовательного процесса, обеспечивающих охрану и укрепление здоровья Работников и обучающихся (ст. 212 ТК РФ и Рекомендации

Министерства образования и науки РФ от 25.08.2015 № 12-1077).

8.4. Работодатель осуществляет за счёт средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья Работников; вводит должность инженера (специалиста) по охране труда (если численность более 50 человек) или назначает ответственных за состояние охраны труда, прошедших специальное обучение.

8.5. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность Работников Учреждения при эксплуатации здания, сооружений, оборудования;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха Работников в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счёт собственных средств, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами;

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и

коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также при наличии медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников Учреждения при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учёт в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. По каждому несчастному случаю на работе создавать специальную комиссию по расследованию причин и их предотвращению. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители Работодателя и Профсоюза. Комиссию возглавляет Работодатель;

- обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации семье пострадавшего в результате смерти Работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- проводить учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников Учреждения;

- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа, и других материалов силами Учреждения;

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- необходимые условия для повышения уровня знаний Работников Учреждения по охране труда, противопожарной безопасности и производственной санитарии (с отрывом и без отрыва от работы). Обучение Работников безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве производится в специализированных учреждениях за счёт средств Работодателя;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников

Учреждения в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работы;

- создавать на паритетной основе из представителей Работодателя и профсоюзного комитета комиссии по охране труда. Обеспечивать комиссии по охране труда беспрепятственный доступ к получению представления информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий в

установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ);

- выделять средства из фонда оплаты труда (не менее 2,0 процентов ст.226 ТК РФ) и от суммы эксплуатационных расходов организации (не менее 0,7 процента) на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров Работников, обеспечение Работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса;

- использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда внебюджетные средства.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда;

- координировать работу уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях и других помещениях учебного корпуса Учреждения;

- содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, членов комитета (комиссии) по охране труда, а также обучения навыкам оказания первой помощи пострадавшим при несчастных случаях;

- обеспечивать участие представителей Профсоюза в комиссиях по:

а) охране труда и здоровья;

б) проведению специальной оценки условий труда;

в) организации и проведению обязательных медицинских осмотров и диспансеризации;

г) расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися при

проведении учебного процесса;

д) приемке учебных и производственных помещений, концертных залов и других объектов к началу учебного года.

- оказывать методическую и консультационную помощь Работникам Учреждения по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях организации;

- оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представлять их интересы во всех органах управления образовательной организации, в суде;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором Учреждения;

- представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных

нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от Работодателя, органа управления организаций, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекции труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать Работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

8.7. Работники Учреждения в области охраны труда обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить периодические медицинские осмотры (обследования);

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения

выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ 9. Социальная защита молодежи.

Под молодыми специалистами понимаются лица в возрасте до 30 лет – педагогические Работники, для которых работа в Учреждении является основным местом работы, впервые работающие после окончания образовательной организации высшего звена, либо средней профессиональной образовательной организации. Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности администрации и профсоюзной организации Учреждения.

9.1. Работодатель обязуется:

- предоставлять льготы молодым Работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором:

а) осуществлять доплату наставникам в размере 10 % от оклада (тарифа);

б) осуществлять доплату к заработной плате в размере 20 % от оклада молодым Работникам в первые два года работы после окончания образовательного учреждения;

в) предоставлять дополнительные выходные дни молодым Работникам Учреждения, обучающимся на заочных отделениях в высших или средних учебных заведениях;

г) по просьбе молодых Работников, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

- закрепить наставников за всеми молодыми Работниками, в первый год их работы в Учреждении;

- оказать материальную помощь при бракосочетании молодого Работника Учреждения;

- оказать материальную помощь молодому Работнику Учреждения при рождении ребенка.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.173-177 ТК РФ);
- добиваться льгот для молодых Работников на предоставление им общежития;
- поощрять молодых профсоюзных активистов, успешно ведущих общественную работу.

РАЗДЕЛ 10. Социальные гарантии и льготы.

Социальное, медицинское и пенсионное страхование.

Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.

10.1. Одним из важнейших направлений деятельности Учреждения Стороны считают обеспечение права каждого Работника на отдых, развитие социальной сферы, создание условий, обеспечивающих эффективную трудовую деятельность Работников и способствующих привлечению, сохранению и поддержке квалифицированных кадров.

10.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- внедрять в Учреждение персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять

сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды; обеспечить техническую готовность к предоставлению сведений о трудовой деятельности в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах ПФР;

- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи Работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины Учреждения);

- в новогодние праздники организовывать для детей Работников Учреждения новогодние подарки за счет средств Учреждения и других финансовых источников, на условиях долевого участия (при наличии внебюджетных средств);

- установить, что распределение и выдача путёвок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для Работников Учреждения, членов их семей, пенсионеров осуществляет профсоюзный комитет Учреждения.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права Работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;

- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

Жилищно – бытовое обслуживание.

10.4. Ставка оплаты за проживание в общежитии устанавливается в соответствии с действующим порядком согласования платных услуг. В случаях необходимости при низких доходах Работников Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета может установить дополнительные выплаты стоимости проживания в общежитии.

Общественное питание на производстве.

10.5. Стороны решили предпринимать меры по улучшению организации общественного, в т.ч. горячего питания в Учреждение.

Культура, спорт, вопросы быта.

10.6. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками Учреждения и членами их семей при наличии финансирования.

Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы.

10.7. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

- выделять средства для поощрения победителей конкурса «Лучший по профессии»;

- поощрять за многолетний добросовестный труд, за высокие профессиональные показатели, а также в связи с памятными и юбилейными датами. Юбилейными датами граждан следует считать 50, 55 (для женщин), 60 и далее через каждые 5 лет;

- установить поощрительную систему при присвоении почётных званий;

- предоставлять Работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый до 5-ти дней отпуск в случаях:

- а) собственная свадьба;

- б) свадьба детей;

- в) рождение ребенка;

- г) смерть супруга (и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

Работодатель представляет дополнительный оплачиваемый отпуск:

- 1 сентября (другое число начала учебного года) родителям, имеющим детей в возрасте от 6 до 10 лет;

- юбилярам, которым исполнилось 50, 55, 60 лет – 1 день (как правило, в день юбилея);

- Работникам, проработавшим в Учреждение до 5 лет – 1 календарный день в

году;

- Работникам, проработавшим в Учреждение от 5 лет до 10 лет – 2 календарных дня в году;

- Работникам, проработавшим в Учреждение более 10 лет – 3 календарных дня в году;

- председателю профсоюзного комитета – 5 календарных дней в году;

- в целях улучшения условий труда женщин, повышения роли семьи и семейных отношений, создания условий для развития и надлежащего воспитания детей, снижения правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних, женщинам, работающим в Учреждение, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц (Региональное соглашение);

- оказывать за счет средств Учреждения материальную помощь не более двух раз в год;

- профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза.

Дата предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней согласовывается с Работодателем.

РАЗДЕЛ 11. Защита трудовых прав Работников.

11.1. Все Работники Учреждения имеют право:

- избирать и быть избранным в выборные органы Учреждения; участвовать в обсуждении и решении вопросов деятельности Учреждения;

- защищать свою деловую репутацию, честь и достоинство;

- обжаловать приказы и распоряжения администрации Учреждения в установленном законодательством РФ порядке;

- получать необходимое организационное, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение своей профессиональной деятельности;

– бесплатно пользоваться библиотекой, информационными ресурсами Учреждения, услугами учебных, учебно-методических, социально-бытовых и других подразделений Учреждения в соответствии с настоящим договором.

11.2. Педагогические Работники Учреждения имеют право на:

- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

11.3. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию Работников в коллегиальные органы управления Учреждения в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.52 ТК РФ).

11.4. Конкретные формы участия Работников и их представительного органа – профсоюзного комитета в управлении Учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ, Региональным Отраслевым Соглашением.

11.5. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением Работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ).

11.6. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного

комитета в рассмотрении жалоб и заявлений Работников у администрации Учреждения, в комиссии по трудовым спорам. В случае неразрешения жалобы или заявления Работника администрацией Учреждения или комиссией по трудовым спорам, профсоюзный комитет (как представительный орган Работников), обращается в органы государственного надзора: федеральную инспекцию труда или в суд (ст.ст.384, 387 ТК РФ, глава 57 ТК РФ (ст. 353-365, 390, 391). Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь Работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы Работника и его защиты.

11.7. В целях самозащиты трудовых прав Работник, известив Работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя Работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (ст. 379 ТК РФ). На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором.

11.8. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и профсоюзный комитет будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителем) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

- в связи с отказом Работодателя учесть мнение профсоюзного комитета Учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в Учреждение;

- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не

привели к разрешению коллективного спора, либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур и не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то Работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст. ст. 409-418 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации. Обязательства профсоюзной организации.

12.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами.

12.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- представления и защиты прав и интересов членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы Работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом Российского профсоюза Работников культуры, Трудовым законодательством (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ), а также

Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (п.1 ст.11 и ст.14).

12.3. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ст.370 ТК РФ).

12.4. Профсоюзный комитет, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюза имеют право:

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителя и иных должностных лиц организации, о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять Работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников;
- направлять Работодателю требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения. Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в профсоюзный комитет о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст.370 ТК РФ);
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;

- принимать участие в разработке проектов локально-нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

12.5. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации, профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

12.6. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

- обеспечить представителям профсоюзного комитета возможность беспрепятственного доступа ко всем рабочим местам сотрудников Учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

- представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, по вопросам оплаты, охраны труда, занятости и другим социальным вопросам, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно представлять выборному органу первичной профсоюзной организации, действующей в Учреждение, помещение как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование (мебель и необходимый инвентарь), транспортные средства (по заявке), средства связи и оргтехники по перечню (прямой городской телефон; компьютерную и оргтехнику с лицензионным программным

обеспечением; адреса e-mail и подключение к сети Интернет компьютерной техники);

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляется Учреждением при наличии финансирования.

- производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов, при наличии финансирования (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- предоставить возможность участия с правом голоса председателю профкома в работе коллегиального руководящего органа организации (глава 8 ТК РФ);

- расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с Работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными Работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правил возмещения Работодателем вреда, причиненного Работниками увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей»;

- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета и Обкома профсоюза Работников культуры членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников - членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. Предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям Работников, не являющихся членами профсоюза;

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзным организациям здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны, при наличии финансирования (ст. 377 ТК РФ);

- принимать необходимые меры по недопущению вмешательства своих представителей в практическую деятельность Профсоюзной организации, затрудняющих осуществление ею своих уставных задач;

- гарантировать права на труд Работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК РФ), Работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

- предоставлять ежемесячно свободное время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов с сохранением среднего заработка:

а) для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива Работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.);

б) на время кратковременной учебы;

в) для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

12.7. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, Работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК РФ).

12.8. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

12.9. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения (ст. 374, 376 ТК РФ).

Обязательства Профкома.

Первичная организация Профсоюза Учреждения обязуется:

12.10. Представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

12.11. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, Отраслевого соглашения, иных соглашений федерального и регионального уровней, а также принимать меры к снижению социальной напряженности в коллективе Работников Учреждения.

12.13. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.14. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов Работников-членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

12.15. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления Работников, расширению системы оздоровительных мероприятий в Учреждение.

12.16. Представлять и защищать трудовые права Работников-членов профсоюза в Комиссии по трудовым спорам.

12.17. Оказывать материальную помощь Работникам-членам профсоюза и единовременное материальное поощрение к знаменательным датам.

12.18. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения Учреждения и его Работников.

12.19. Анализировать социально-экономическое положение Работников Учреждения, взаимодействовать с Работодателем при разработке предложений, проектов локальных нормативных актов, направленных на усиление социальной защищенности Работников.

12.20. Участвовать в работе комиссий Учреждения в соответствии с п. 12.26. настоящего Коллективного договора.

12.21. Информировать коллектив Работников Учреждения о выполнении положений Коллективного договора и принятых мерах, в случае их невыполнения.

12.22. В случае вынесения решения о невыполнении Коллективного договора профкомом могут быть приняты меры, законные действия, включая обращение в суд.

12.23. Содействовать Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовых коллективах структурных подразделений Учреждения.

12.24. Стороны договорились, что

- все решения по социально-экономическим вопросам, которые касаются Работников Учреждения, принимаются Сторонами после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения;

- одной из форм взаимодействия Работодателя и профсоюзного комитета являются официальные письменные запросы и ответы на запросы. Сторона, получившая письменный запрос, обязана в течение 7 – 30 календарных дней направить письменный ответ другой стороне. Отказ от ответа или несвоевременный ответ рассматриваются как уклонение от законных процедур и нарушение базовых принципов социального партнерства;

- работа в качестве председателя Профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении Работников (п. 8.6.ОПС).

12.25. Документы Учреждения, при принятии которых требуется согласование с Профкомом.

12.25.1. Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом приказы, распоряжения, локальные нормативные акты, связанные с реализацией коллективных и иных трудовых прав Работников, в случаях, предусмотренных ТК РФ.

12.25.2. Согласование с профкомом требуется при принятии (утверждении) Работодателем локальных актов (приказов, распоряжений и др.) Учреждения по вопросам:

- расторжения трудового договора с Работниками-членами Профсоюза по инициативе Работодателя (ст. 82, ст. 374 ТК РФ);

- привлечения Работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделения рабочего времени Работников на части (ст. 195 ТК РФ);

- привлечения Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установления размеров повышения зарплаты Работников в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- установления, изменения системы оплаты труда и форм материального поощрения Работников (ст. 135 ТК РФ), сроков выплаты зарплаты (ст. 136 ТК РФ);

- установления Работникам Учреждения персонального повышающего коэффициента, его размера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (Постановление Правительства Астраханской области № 232-П «О системе оплаты труда Работников государственных учреждений Астраханской области, подведомственных министерству культуры и туризма Астраханской области»);

- введения, замены и пересмотра системы нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- массового высвобождения Работников (ст. 180 ТК РФ);

- установления размеров повышения заработной платы Работников за вредные и/или опасные и иные особые условия труда (ст. 146, 147 ТК РФ), а также перечня профессий, должностей с такими условиями;

- утверждения графика отпусков Работников;

- сокращения численности и (или) штата Работников при ликвидации или реорганизации структурных подразделений;
- разработки инструкций по охране труда;
- расследования несчастных случаев на производстве;
- распределения учебной нагрузки (п.8.5.5.ОПС);
- утверждения режима работы Учреждения, расписания занятий (п.8.5.5.ОПС);
- утверждения должностных обязанностей Работников (п.8.5.5.ОПС);
- изменение условий труда (п.8.5.5.ОПС);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждения Положения об оплате труда и выплатах социального характера (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);

- другим вопросам, связанным с индивидуальными правами Работников в соответствии с ТК РФ.

В случае отсутствия согласования с профкомом указанные нормативные документы и локальные акты считаются недействительными и не вступившими в силу.

12.26. Список комиссий, к работе которых в обязательном порядке привлекаются представители Профкома.

Представители Профкома входят в состав и участвуют в работе следующих комиссий Учреждения:

- Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора;
- Комиссия по трудовым спорам;
- Комиссия по охране труда;
- Комиссия по специальной оценке условий труда;
- Комиссия по расследованию несчастных случаев на производстве;
- Комиссия по аттестации Работников;
- Комиссия по вопросам оплаты труда;
- Комиссия по установлению трудового стажа;

- другие комиссии, деятельность которых связана с решением вопросов реализации трудовых или иных прав Работников Учреждения.

РАЗДЕЛ 13. Контроль за выполнением коллективного договора.

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора Учреждения осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать Работников о результатах проверок двухсторонней комиссией на собраниях (конференциях) Работников организации. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

- обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за полугодие с информацией Работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

13.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем при наличии финансирования; заслушивает на своих заседаниях

информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

13.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

13.5. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ, ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

13.6. По требованию профсоюзного органа Работодатель обязан расторгнуть договор с руководящим Работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трёх лет (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

РАЗДЕЛ 14. Заключительные положения.

14.1. Настоящий коллективный договор принимается общим собранием трудового коллектива. Настоящий коллективный договор вступает в силу «1» декабря 2020 года и заключен сроком на 3 года.

14.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Учреждения

коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

14.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

14.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

14.5. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 30 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех Работников организации, знакомить вновь поступающих Работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 15. Перечень приложений.

Приложение № 1 к Коллективному договору: Положение о нормах профессиональной этики и служебного поведения Работников ГБПОУ АО «Астраханский музыкальный колледж им. И.П. Мусоргского»;

Приложение № 2 к Коллективному договору: Правила внутреннего трудового распорядка для Работников ГБПОУ АО «Астраханский музыкальный колледж им. И.П. Мусоргского»;

Приложение № 3 к Коллективному договору: Положение о системе оплаты труда Работников ГБПОУ АО «Астраханский музыкальный колледж им. И.П. Мусоргского».