


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

СОГЛАСОВАНО:


Председатель Первичной
профсоюзной организации
ФГБОУ ВО «Ростовская
государственная консерватория
им. С. В. Рахманинова»

 Г. В. Мурадян
« » 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

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



 М. П. Савченко
« » 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между коллективом работников и Администрацией
ФГБОУ ВО «Ростовская государственная консерватория
им. С. В. Рахманинова»
на 2023–2026 гг.

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

Регистрационный № 19682/24-3
от 09.01.2024

г. Ростов-на-Дону,
2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ростовская государственная консерватория имени С. В. Рахманинова» (далее – «Консерватория») в лице ректора Савченко Михаила Петровича, действующего на основании Устава, (далее – «Работодатель»), с одной стороны, и трудовой коллектив федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ростовская государственная консерватория имени С.В. Рахманинова» (далее – «Работники»), представляемый первичной профсоюзной организацией Консерватории, именуемой далее «Профком», в лице председателя Мурадян Галины Викторовны, с другой стороны, действующий на основании статей 29, 30 Трудового кодекса Российской Федерации, Устава Российского профессионального союза работников культуры и Положения о первичной профсоюзной организации.

1.3. Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения уровня жизни работников, введения дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и льгот работникам, проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей, создания благоприятного психологического климата в коллективе, реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.4. Коллективный договор состоит из следующих разделов:

- I. Общие положения;
- II. Трудовые отношения;
- III. Режим труда и отдыха;
- IV. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты;
- V. Охрана труда и здоровья;
- VI. Социальная защита работников;
- VII. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации;
- VIII. Заключительные положения;
- IX. Приложения.

1.5. Работники - члены профсоюза, и работники, не являющиеся членами профсоюза, поручают Профкому представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором (ч.2 ст.30 ТК РФ).

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

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

1.8. Утверждение Коллективного договора осуществляется на общем собрании работников Консерватории в установленном порядке, подписывается ректором Консерватории и председателем Профкома.

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

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

1.11. Коллективный договор вступает в силу с 13 сентября 2023 года и действует в течение трёх лет. В течение трёх месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора или пролонгации действующего на период от 1 до 3 лет.

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

1.13. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.14. Стороны Коллективного Договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется (ст. 22 ТК РФ):

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

- своевременно предоставлять информацию, обязательную к размещению на официальном сайте Консерватории;
- рассматривать вопросы, касающиеся уставной деятельности по инициативе Профкома;
- обеспечить материальную базу для эффективного учебного процесса в соответствии с действующими санитарными нормами.

Профком, как представитель работников обязуется:

- содействовать соблюдению Правил внутреннего распорядка, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками Консерватории;
- способствовать соблюдению Работодателем и Работниками законодательства о труде, об охране труда, настоящего Коллективного Договора, других актов, действующих в соответствии с трудовым законодательством РФ.
- способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка Консерватории, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, трудовую дисциплину;
- представлять интересы Работников в органах управления Консерватории при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социально-экономические права и интересы;
- проводить культурно-массовые мероприятия для работников Консерватории и членов их семей.

Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ):

- соблюдать Правила внутреннего распорядка Консерватории, Устав Консерватории, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- в полном объеме, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них по трудовому договору и должностным инструкциям;
- принимать активное участие в реализации образовательно-воспитательного процесса и всемерно способствовать формированию гражданской позиции обучающихся;
- своим поведением и отношением к работе поддерживать имидж Консерватории и способствовать воспитанию у студентов гордости за свою профессию;
- способствовать повышению эффективности и качества учебного процесса;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

– незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

– экономно расходовать электроэнергию и другие материальные ресурсы;

– создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

– соблюдать и выполнять требования пожарной и антитеррористической безопасности;

– возмещать ущерб, причиненный учреждению, в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

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

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

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

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

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

2.2. При приеме на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан

ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Коллективным Договором.

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

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

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

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

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

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

2.7. При замещении должностей педагогических работников в консерватории, за исключением декана факультета и заведующего кафедрой, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Положение о порядке замещения указанных должностей утверждается в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

2.14. В случае невозможности сохранения рабочих мест рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение временных и сезонных работников;
- временное ограничение приема работников;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- ограничение круга совместителей.

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

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

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей, до 16-летнего возраста;
- матери, имеющие детей-инвалидов;

- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

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

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

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы штатным работникам из числа ППС ВО устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 г. № 1601 не должна превышать 900 часов в год.

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

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

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

3.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, педагог вправе использовать по своему усмотрению.

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

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

3.7. В Консерватории применяется:

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

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работника, по письменному распоряжению работодателя и согласованию с Профкомом РГК. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 Трудового кодекса РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, по согласованию с Профкомом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса РФ.

Всем работникам в соответствии с графиком устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск:

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

3.10. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации № 225 от 21.02.2022 года, работающие в Консерватории по основному месту работы, имеют право на творческий (длительный) отпуск сроком до одного года, без сохранения заработной платы. В связи с производственной необходимостью возможен отзыв из длительного отпуска, с письменного согласия работника. Неиспользованная часть отпуска при отзыве сохраняется и предоставляется в сроки, согласованные с руководителем.

3.11. Работодатель обязуется:

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

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.11.2. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается

Правилами внутреннего трудового распорядка сотрудников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ростовская государственная консерватория им. С. В. Рахманинова».

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

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

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

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

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

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

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

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

3.12.3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем прилагается.

3.12.4. Для инвалидов 1–2 групп, работников в возрасте до 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

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

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

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

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

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

4. ОПЛАТА ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

4.1. На основании положений Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда работников Консерватории, включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами и распоряжениями Министерства Культуры Российской Федерации.

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

4.3. Система оплаты труда работников Консерватории, устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного для федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного для федеральных государственных бюджетных образовательных учреждений;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (классифицируются как стимулирующие обязательные выплаты);
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

4.5. Система оплаты труда работников Консерватории включает в себя:

- оклад по квалификационному уровню (должностной оклад) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, занимающего определенную должность, отнесенную к определенной профессионально-квалификационной группе и уровню, с учетом сложности, количества, качества и условий выполняемой работы без учета компенсационных и стимулирующих выплат;
- персональный повышающий коэффициент к окладу – надбавка за профессиональную подготовленность, сложность, важность выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов;
- компенсационные выплаты – доплаты и надбавки, установленные законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Консерватории, компенсирующие затраты, связанные с работой в условиях, отличающихся от нормальных;
- стимулирующие выплаты – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

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

законодательством РФ и Правилами исчисления среднего заработка и нормативно действующими актами.

4.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Месячная оплата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

4.8. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату работникам в месте выполнения ими работы два раза в месяц (за первую половину месяца – 15 числа, за вторую половину – в последний рабочий день месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ). Заработная плата перечисляется на указанный работником лицевой счёт в банке.

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

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

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

4.11. К минимальным размерам окладов (ставкам заработной платы) могут устанавливаться повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты устанавливаются к минимальным должностным окладам по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп ПКГ. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

К повышающим коэффициентам относятся:

а) Персональный повышающий коэффициент к окладу работника, устанавливаемый ректором с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач и других факторов;

б) Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии, в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы, по данной должности, уровня ответственности по должности и других критериев значимости должности или профессии;

Повышающие коэффициенты по пп а) и б) устанавливаются приказом ректора по Консерватории и включаются в трудовой договор работника.

4.12. Перечисленные повышающие коэффициенты могут устанавливаться как на определенный срок, так и на постоянной основе. Размеры персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) назначаются ректором Консерватории в том числе по представлению руководителей структурных подразделений при условии наличия средств и устанавливаются приказом по консерватории.

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

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

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

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

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы штатным работникам из числа ППС ВО устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 г. № 1601 не должна превышать 900 часов в год.

4.17. Размеры окладов (должностных окладов) работников профессорско-преподавательского состава устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения занимаемых ими должностей к –

профессиональным квалификационным группам (ПКГ) утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

4.18. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (в рабочее время работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – устанавливается работником из числа ППС в пределах 36 часов в неделю (приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601).

4.19. Штатные работники из числа профессорско-преподавательского состава могут выполнять педагогическую работу по совместительству в размере не более 0,5 ставки, а также на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством и не требует заключения (оформления) отдельного трудового договора.

4.20. Трудовые отношения между ППС и администрацией Консерватории, основанные на механизме эффективного контракта, в котором конкретизированы должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполнения работ, а также меры социальной поддержки, регулируются трудовым договором, заключенным в соответствии с трудовым законодательством РФ и другими нормативно-правовыми актами, которые содержат нормы трудового права.

Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением по эффективному контракту.

4.21. С учетом фактического объема учебной нагрузки, квалификации, условий труда и качества выполнения работ профессорско-преподавательскому составу могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

5.2. Работодатель обеспечивает пожарную безопасность.

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

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

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

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

5.7. Работодатель обеспечивает проведение ежегодной диспансеризации работников.

Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Остальные работники, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места (должности) и среднего заработка. (В свободное от аудиторной работы время).

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

5.8. В случае несогласия непосредственного руководителя работника с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагается выбрать другую дату. Результаты рассмотрения заявления

ректор, проректор или руководители подразделений оформляют в виде резолюции на заявлении.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

6.1. Социальные выплаты назначаются в виде материальной помощи на основании служебной записки на имя ректора. Служебная записка согласовывается с председателем профсоюзной организации. При положительной резолюции ректора, визы главного бухгалтера о наличии фонда материальной помощи издается приказ по Консерватории выплате материальной помощи работнику.

6.2. Работодатель обеспечивает работникам Консерватории выплату и компенсации из средств социального страхования, в строгом соответствии с законодательством:

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

6.3. Выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию на основании служебной записки руководителя подразделения на имя ректора с согласующей визой председателя профсоюзной организации подразделения и Главным бухгалтером (на предмет наличия финансовых средств). При наличии положительной резолюции ректора Отдел кадров издается приказ о выплате в связи с юбилейной датой работника или выходом его на пенсию.

6.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Консерватории о выплатах социального характера или коллективным договором.

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

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

6.7. Работодатель обязуется обеспечить функционирование медицинского пункта Консерватории, систематическое пополнение аптек первой медицинской помощи в подразделениях Консерватории, проведение профилактических мероприятий с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом, COVID-19, корью и другими инфекционными заболеваниями.

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

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

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

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

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

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

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

6.15. Материальная помощь может оказываться работникам как Работодателем, так и Профкомом при наличии денежных средств.

Основанием к оказанию материальной помощи Работодателем может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (организация похорон, смерть близких родственников, рождение ребенка, свадьба, обеспечение летнего отдыха детей, другие ситуации).

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

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

6.17. Работникам Консерватории (по основному месту работы) к юбилейным датам устанавливается разовая поощрительная выплата.

К юбилейным датам относится возраст: 50, 60, 65, 70, 75 лет и далее каждые 5 лет.

6.18. За особые достижения в труде и заслуги перед Консерваторией, а также в связи с юбилейной датой устанавливается премия работникам, проработавшим по основному месту работы не менее 10 лет.

7. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- введения, замены и пересмотра норм труда работников (в т.ч. педагогической нагрузки работников) (ст. 159 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- повышения заработной платы за работу в ночное время;
- разделения рабочего дня на части;
- составления графиков сменности;
- разрешения работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установления очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ);
- создания комиссий по охране труда (ст.224 ТК РФ);
- расследования несчастных случаев (глава 36.1 ТК РФ);
- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- выдвижения на правительственные награды.

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

- приобретение и комплектование новогодних подарков для детей работников;
- оказание материальной помощи членам профсоюза из профсоюзных взносов на основании подтверждающих документов;
- профком осуществляет контроль за работой буфета в Консерватории, в соответствии с нормативами;
- поощряет материально работников в связи с их юбилейными датами (50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет (основание: письмо Минкультуры России

от 14.02.2002 г. № 01-17/16-69 « О порядке представления к государственным наградам РФ»).

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

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

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

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

7.14. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профкома Консерватории членские профсоюзные взносы со всех видов заработной платы работников и стипендий студентов - членов профсоюза по их заявлениям (при приеме на работу или вступлении в профсоюз) не позднее следующего дня после выплаты заработной платы.

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

7.16. Профком осуществляет контроль за соблюдением Правил внутреннего распорядка, своевременным и качественным выполнением трудовых обязанностей работниками Консерватории.

7.17. Профком вправе принимать участие в организации и проведении воспитательной работы с обучающимися, способствуя контролю качества образовательного процесса.

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

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

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

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

8.4. В случае возникновения трудовых споров стороны обязуются способствовать их разрешению в соответствии с трудовым законодательством РФ.

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

8.5. Работодатель и Профком обязуются:

- регулярно проводить контроль за выполнением Коллективного договора и его разделов, не реже одного раза в год информировать работников о выполнении Коллективного договора и о принятых мерах по невыполненным обязательствам сторон;

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

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

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

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

- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ;

- о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);

- о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 4 ст. 113 ТК РФ;
- об утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- о введении и принятии мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка Консерватории (ст. 190 ТК РФ);
- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- об утверждении инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

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

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

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

Срок действия коллективного договора с «13» сентября 2023 г. по «12» сентября 2026 г.