

659/1
21.06.2023


От Работодателя:

От трудового коллектива:

Ректор
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего
образования «Нижегородская государственная
консерватория им. М. И. Глинки»

Председатель
первичной профсоюзной организации
Нижегородской областной организации
Российского профессионального союза
работников культуры в Нижегородской
государственной консерватории им. М.И. Глинки


Ю.Е. Гуревич


Л.Б. Дудолодова

«16» июня 2023 года
М.П. 

«16» июня 2023 года
М.П. 

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Нижегородская государственная консерватория им. М. И. Глинки»
на период с 16 июня 2023 года по 15 июня 2026 года

г. Нижний Новгород
2023 год

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «16» 04 2023 г. № 785/23-кв
с регламентом
Закл. нижегородской государственной консерватории им. М.И. Глинки
Инициалы/отсутствие замечаний
Гуревич Должность
Дудолодова (ФИО)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем - федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Нижегородская государственная консерватория им.М.И.Глинки» (далее - Работодатель, Консерватория), в лице ректора Гуревича Юрия Ефимовича и трудовым коллективом (далее - Работники), в лице председателя первичной профсоюзной организации Нижегородской областной организации Российского профессионального союза работников культуры в Нижегородской государственной консерватории им. М.И. Глинки (далее - Первичная профсоюзная организация) Дудолодовой Любови Борисовны.

1.2. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), действующими законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников, недействительны и не подлежат применению.

1.4. Стороны, подписавшие коллективный договор признают его юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.

1.5. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую силу.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу «16» июня 2023г.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить в него дополнения и изменения. Изменения и дополнения коллективного договора производятся по взаимному согласию Сторон в соответствии с ТК РФ.

1.8. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию представителем Работников, поскольку она уполномочена представлять их интересы в области труда и иных связанных с трудом социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.9. Первичная профсоюзная организация обязуется присущими профсоюзам средствами и методами содействовать эффективной работе Консерватории.

1.10. Коллективный договор распространяется на всех Работников независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.11. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем для уведомительной регистрации.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, определенных ТК РФ и настоящим коллективным договором.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Консерватории, реорганизации Консерватории в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Консерватории.

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

При реорганизации или смене формы собственности Консерватории любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Консерватории коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. Работодатель и Работники заинтересованы в устойчивой хозяйственной деятельности Консерватории, поддержании обстановки обоюдного доверия и взаимопонимания, достижении высоких профессиональных и творческих результатов.

1.15. При реализации положений настоящего коллективного договора Стороны будут стремиться избегать конфронтации, а возникающие разногласия решать в соответствии с действующим законодательством.

1.16. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры. Участвующим в переговорах представителям Работников Работодатель обеспечивает гарантии, предусмотренные законодательством и настоящим Коллективным договором для участников переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Консерваторией непосредственно Работниками и через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации:

- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Консерватории, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятия коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. В целях взаимоувязки конечных результатов труда с его оплатой трудовые договоры в Консерватории заключаются на принципах эффективного контракта.

Эффективный трудовой контракт – это трудовой договор с Работником, конкретизирующий его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

Прием на работу преподавателей производится на конкурсной основе.

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

2.5. В трудовом договоре оговариваются все условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по письменному соглашению сторон.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Консерватории работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

2.7. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ и ст. 336 ТК РФ) и иными федеральными законами.

3. ПРАВА РАБОТНИКОВ

3.1. Работники имеют право на:

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

3.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

3.1.7. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.1.8. Участие в управлении Консерваторией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

3.1.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.10. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.12. Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

3.1.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работники обязуются:

4.1.1. Соблюдать производственную и трудовую дисциплину в строгом соответствии с должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка Консерватории и настоящим коллективным договором.

4.1.2. Выполнять все приказы и распоряжения Работодателя, относящиеся к его компетенции, соответствующие трудовому договору Работника, не противоречащие законодательству и требованиям по охране труда.

4.1.3. Выполнять государственное задание, связанное с выполнением работ, оказанием услуг, относящихся к основным видам деятельности Консерватории в сфере образования. Выполнять порученную работу в строгом соответствии со своей квалификацией, качественно и в указанный срок выполнять установленные нормы труда.

4.1.4. Не совершать умышленно либо по неосторожности никаких действий, ведущих к порче или уничтожению имущества Работодателя и других Работников.

4.1.5. Использовать все предоставляемые Работодателем возможности для повышения своей деловой, профессиональной и творческой квалификации, обеспечивать взаимозаменяемость на рабочих местах в пределах своей специальности (квалификации).

4.1.6. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на Работника трудовым договором.

4.1.7. Соблюдать Устав Консерватории, правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину.

4.1.8. Нести установленную трудовым законодательством ответственность за порчу или гибель имущества Работодателя.

5. ПРАВА РАБОТОДАТЕЛЯ

5.1. Работодатель имеет право:

5.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

5.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

5.1.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

5.1.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

5.1.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

5.1.6. Принимать локальные нормативные акты.

6. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

6.1.2. Выполнять принятые на себя в соответствии с настоящим коллективным договором обязательства.

6.1.3. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации (в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором).

6.1.4. Обеспечивать участие Работников в управлении Консерваторией, в соответствии с законодательством и иными локальными актами, действующими в Консерватории.

6.1.5. Создавать необходимые условия для совершенствования профессионального мастерства Работников Консерватории.

6.1.6. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

7. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель гарантирует:

7.1.1. Строгое исполнение законодательства РФ в обеспечении занятости Работников и реализации права граждан на труд.

7.1.2. Высвобождение Работников в связи с сокращением численности или штатов осуществлять в строгом соответствии с ТК РФ и Законом «О занятости населения в Российской Федерации».

7.2. Считать массовым высвобождением Работников, увольняемых в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период в соответствии с п. 4.4 Соглашения между Правительством Нижегородской области, НОСОП «Облсовпроф» и объединением работодателей «НАПП» на 2018-2023гг.:

- ликвидацию организации любой организационно - правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

10% и более - в течение трех месяцев;

15% и более - в течение шести месяцев;

20% и более - в течение года.

7.3. Преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения численности или штатов Работников имеют лица, перечень которых определен законодательством (ст.179 ТК РФ), а также Работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

7.4. Работодатель вправе при наличии денежных средств организовать переобучение высвобождаемых Работников новым профессиям.

7.5. При принятии решения о ликвидации Консерватории, сокращении численности или штата работников Консерватории и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников Консерватории может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

8. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Консерватории.

8.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с первичной профсоюзной организацией определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Консерватории.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Повышать квалификацию педагогических Работников не реже чем один раз в пять лет.

8.3.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

8.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях среднего и высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

9. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

9.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на Работников Уставом Консерватории.

9.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю

для педагогических работников, - не более 36 часов в неделю.

Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических Работников.

9.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

9.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

9.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

9.6. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ может производиться в исключительных случаях в порядке и в пределах, предусмотренных действующим законодательством.

9.7. Не допускается привлечение к сверхурочной работе Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

9.8. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

9.9. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

9.10. Работодатель не направляет в служебные командировки беременных женщин и Работников, не достигших возраста восемнадцати лет.

9.11. Работодатель направляет в служебные командировки только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено Работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих Работников:

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- Работников-инвалидов;
- Работников, имеющих детей-инвалидов;
- Работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- Работников, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет;
- Работников-опекунов детей в возрасте до четырнадцати лет;
- Работников, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- Работников, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- Работников, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

9.12. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни:
1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;
23 февраля - День защитника Отечества;
8 марта - Международный женский день;
1 мая - Праздник Весны и Труда;
9 мая - День Победы;
12 июня - День России;
4 ноября - День народного единства;
отпуска.

Время предоставления перерыва в течение рабочего дня (смены и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий или по соглашению между Работником и Работодателем).

9.13. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

Профессорско-преподавательским Работникам и концертмейстерам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

9.14. Дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам предоставляются в соответствии с ТК РФ.

Перечень профессий и должностей Работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск установлен правилами внутреннего трудового распорядка.

9.15. Педагогическим Работникам, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. N 225 имеют право на длительный отпуск – до одного года, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

9.15.1. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Работодателем в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой Работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

9.15.2. За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

9.15.3. За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

9.15.4. Длительный отпуск педагогическим Работникам предоставляется без сохранения заработной платы.

9.15.5. Длительный отпуск предоставляется педагогическим Работникам, имеющим на него право, по личному заявлению педагогического Работника.

9.15.6. Заявление о предоставлении длительного отпуска подается не позднее «30» июня каждого календарного года.

9.15.7. Решение о предоставлении (об отказе предоставления) педагогическому Работнику длительного отпуска принимает ректор не позднее 14 календарных дней с момента подачи соответствующего заявления. Предоставление длительного отпуска оформляется приказом.

9.15.8. Отпуск не может быть разделен на части.

9.15.9. Педагогическому Работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом

Отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический Работник во время длительного отпуска ухаживал за заболевшим членом семьи.

9.15.10. Длительный отпуск по заявлению Работника, поданному в соответствии с пунктом 9.15.6. настоящего Коллективного договора, может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

9.15.11. Педагогические Работники, работающие по совместительству, пользуются правом предоставления длительного отпуска по основному месту работы.

9.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

9.18. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях: временной нетрудоспособности Работника; исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

9.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время следующим категориям Работников:

- имеющим трёх и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет;
- ранее отозванным из отпуска и желающим догулять оставшуюся часть отпуска;
- женщинам, желающим использовать имеющиеся отпуск на текущий рабочий год перед отпуском по беременности и родам, после него либо после отпуска по уходу за ребенком;
- в возрасте до восемнадцати лет;
- совместителям - одновременно с предоставлением отпуска по основному месту работы;
- мужу, если его жена находится в отпуске по беременности и родам;
- призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации - в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора;
- почетным донорам России;
- получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или при работах по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие такой катастрофы;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, Федеральными законами.

Если Работник имеет право на отпуск в удобное время, он должен известить об этом Работодателя, представив подтверждающие документы.

9.20. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, составляет 7 календарных дней.

9.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

10. ОПЛАТА ТРУДА

10.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором.

10.2. Система оплаты и стимулирования труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации в Положении об оплате труда Работников Консерватории.

10.3. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого Работника.

10.4. Система оплаты труда работников Консерватории устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов Работников;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации Работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда Работников;
- расширения прав руководителей, по оценке деловых качеств Работников и результатов их труда.

10.5. Система оплаты труда Работников включает: размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к окладам, наименование условий и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений.

10.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

10.7. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с ТК РФ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

10.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), устанавливаются Работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка Консерватории и должностными инструкциями.

10.9. Формирование фонда оплаты труда Консерватории осуществляется в пределах объема средств Консерватории на текущий финансовый год.

10.10. Заработная плата выплачивается путем перечисления Работодателем начисленных Работнику денежных средств на специальный карточный счет, открытый в банке или путем выдачи наличных денежных средств в кассе Консерватории два раза в месяц: за первую половину месяца заработная плата выплачивается 20-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца 5-го числа месяца, следующего за расчетным.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

10.11. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

10.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

10.13. 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, установленного законодательством.

10.14. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

10.15. Оплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере – 20 процентов от часовой тарифной ставки (месячной заработной платы по штатному расписанию, рассчитанной за час работы) за каждый час работы в ночное время (в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

11. ОХРАНА ТРУДА

По организации и обеспечению безопасных условий труда в Консерватории стороны пришли к соглашению:

11.1. Работодатель обязан обеспечить:

11.1.1. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

11.1.2. Проведение специальной оценки условий труда и экспертизы качества проведения специальной оценки условий труда.

11.1.3. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на рабочих местах в Консерватории.

11.1.4. Отстранение от работы (не допускать к работе) Работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Работодатель обязан организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

11.1.5. В установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда, согласно требованиям Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с «Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»). Отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

11.1.6. Предоставление актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых Работнику гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

11.1.7. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств Работодателя.

11.1.8. Не допускать применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

11.1.9. Осуществление обязательного социального страхования Работников в порядке, установленном федеральными законами.

11.1.10. Для защиты от воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и (или) загрязнения, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, бесплатную выдачу Работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Средства индивидуальной защиты включают в себя специальную одежду, специальную обувь, дерматологические средства защиты, средства защиты органов дыхания, рук, головы, лица, органа слуха, глаз, средства защиты от падения с высоты и другие средства индивидуальной защиты, требования к которым определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

Перечень средств индивидуальной защиты и смывающих и (или) обезвреживающих средств установлен в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работникам и указан в Приложениях 1 и 3 к настоящему коллективному договору.

Перечень средств индивидуальной защиты, улучшающими по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов или загрязнения (ч.2 ст.221 ТК РФ), указан в Приложении 2 к настоящему коллективному договору.

11.1.11. Ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

11.1.12. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

11.1.13. Рассмотрение письменного представления Первичной профсоюзной организацией об устранении нарушений требований охраны труда и информирование представителей Первичной профсоюзной организацией о результатах рассмотрения и принятых мерах в течение 10 дней после получения представления.

11.1.12. Проведение своевременного расследования несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и ведение их учета.

11.1.13. Гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством по результатам специальной оценки условий труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;
- доплату к тарифной ставке (окладу) на работах с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей;
- бесплатную выдачу по установленным нормам молоко или других равноценных пищевых продуктов.

Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям Работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

11.1.14. При приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

11.1.15. Разработку и утверждение инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Первичной профсоюзной организации.

11.1.16. Освобождение Работника от работы на один рабочий день 1 раз в 3 года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1. ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

11.1.17. Освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год Работникам:

- не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста;
- являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

11.1.18. Осуществление совместно с Первичной профсоюзной организацией контроля за состоянием условий и охраны труда, финансированием и выполнением мероприятий по охране труда. Рассмотрение на совместных заседаниях с Первичной профсоюзной организацией (уполномоченными представителями трудового коллектива), совместных комитетах (комиссиях) вопросы состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

11.1.19. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

11.2. Работники обязуются:

11.2.1. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил и инструкций по охране труда.

11.2.2. Отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

11.2.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Консерватории или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, а также о нарушениях производственного процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю.

11.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Работать в выданной им в специальной одежде, специальной обуви и с применением других средств индивидуальной защиты.

11.2.5. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда.

11.2.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

11.3. Стороны коллективного договора совместно:

11.3.1. Способствуют формированию у работников культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди Работников Консерватории.

12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Создание условий для осуществления деятельности Первичной профсоюзной организации

12.1. Работодатель:

12.1.1. Соблюдает права Первичной профсоюзной организации, всемерно содействует её деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.1.2. Не допускает ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иной формы воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Первичной профсоюзной организации.

12.1.3. Не препятствует представителям Первичной профсоюзной организации в посещении структурных подразделений Консерватории для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора.

12.1.4. Безвозмездно предоставляет Первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

12.1.5. Передает в бесплатное пользование Первичной профсоюзной организации находящиеся на балансе Работодателя помещения и другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана осуществляются Работодателем.

12.1.6. Предоставляет Первичной профсоюзной организации по ее запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

12.1.7. Обеспечивает при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет Первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выплатой Работнику заработной платы.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

12.2. Работа в качестве председателя Первичной профсоюзной организации и в ее составе признается значимой для деятельности Консерватории и принимается во внимание при поощрении Работников.

12.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

12.4. Председатель и/или члены Первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Консерватории по оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

12.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с Первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	ст. 101 ТК РФ
При составлении графиков сменности	ч.3 ст. 103 ТК РФ
Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда	ч. 4 ст. 135 ТК РФ
Утверждение формы расчетного листка	ч. 2 ст. 136 ТК РФ
Установление размера повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	ч.3 ст. 147 ТК РФ
Установление конкретных размеров оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	ч.2 ст. 153 ТК РФ
Введение и применение систем нормирования труда	ст. 159 ТК РФ
Утверждение правил внутреннего трудового распорядка	ст. 190 ТК РФ
Возможность досрочного снятия с работника дисциплинарного взыскания по ходатайству представительного органа работников	ст. 194 ТК РФ
Определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации	ч.3 ст. 196 ТК РФ
Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств	ч. 4 ст. 221 ТК РФ

13. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

13.1. При увольнении Работника в связи с уходом на пенсию по старости в зависимости от стажа работы в Консерватории ему выплачивается выходное пособие в размере:

15 лет - одного оклада по должности;

20 лет - двух окладов по должности.

13.2. При увольнении Работника в связи с уходом на пенсию по инвалидности ему выплачивается выходное пособие в размере одного оклада по должности.

13.3. Работникам Консерватории может выплачиваться материальная помощь. Материальная помощь выплачивается за счет средств бюджета и средств от приносящей доход деятельности. Выплата материальной помощи может производиться в связи с рождением ребенка, смерти членов семьи, регистрацией брака, в связи с уходом на пенсию, в связи с тяжелым материальным положением работника, в связи с состоянием здоровья.

Выплата материальной помощи производится по заявлению работника на основании приказа ректора Консерватории.

13.4. По заявлению члена семьи умершего Работника и на основании приказа ректора, семье умершего работника может быть оказана материальная помощь. Размер материальной помощи определяется ректором Консерватории.

14. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Первичная профсоюзная организация обязуется:

14.1. Соблюдать действующее законодательство, выполнять принятые на себя по настоящему коллективному договору обязательства, рассматривать вопросы и принимать по ним соответствующие решения во всех случаях, когда по закону или на основании настоящего коллективного договора необходимо его участие.

14.2. Всеми доступными средствами согласно законодательству и Уставу Профсоюза способствовать выполнению Работниками их обязанностей, предусмотренных настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Консерватории.

14.3. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе Консерватории, используя, в том числе, средства Первичной профсоюзной организации.

14.4. Принимать необходимые меры к предотвращению стихийных забастовок по вопросам социально-трудовых отношений, регулируемых настоящим коллективным договором.

При наличии средств оказывать материальную помощь Работникам в пределах сумм установленных профсоюзной организацией.

Первичная профсоюзная организация в лице соответствующих специально уполномоченных лиц имеет право:

14.5. Контролировать выполнение (соблюдение) Работодателем условий настоящего коллективного договора.

14.6. Заслушивать уполномоченных представителей Работодателя о ходе выполнения условий настоящего коллективного договора в сроки, согласованные с Работодателем.

14.7. Принимать участие в расследовании несчастных случаев в Консерватории и профессиональных заболеваний.

14.8. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов Работников, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь Работникам Консерватории.

14.9. Осуществлять контроль и защиту гарантий Работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

14.10. Предъявлять Работодателю требование о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников.

14.11. Направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

15. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

15.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности в Консерватории в соответствии с требованиями законодательства:

15.1.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России.

15.1.2. Обеспечивает Консерваторию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения.

15.1.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

15.1.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до работников Консерватории.

15.1.5. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением.

15.1.6. Осуществляет систематические осмотры прилегающей к зданию Консерватории территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов).

15.2. Первичная профсоюзная организация:

15.2.1. Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в Консерватории, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

15.2.2. Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность Работников к действиям при возникновении пожара.

15.2.3. Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарного водопровода; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением актом.

15.2.4. Разрабатывает график и организует в соответствии с ним профилактической работы по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках.

15.2.5. Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: наличие приказов, инструкций, журналов инструктажа по пожарной безопасности.

15.3. Стороны договорились:

15.3.1. По результатам проверки совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

15.3.2. Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

15.3.3. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

16. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

16.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

16.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставить всю необходимую для этого имеющуюся у них полную, достоверную и своевременную информацию.

16.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, не менее чем один раз в год отчитываются на общем собрании (конференции) работников.

16.4. Стороны рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

16.5. Лица, подписавшие коллективный договор, несут ответственность за выполнение и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством РФ.

17. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

17.1. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

17.2. Разрешение споров и разногласий по выполнению коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

17.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.