

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КАЗАНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ КОНСЕРВАТОРИЯ ИМЕНИ Н.Г.
ЖИГАНОВА»

Ректор
Казанской государственной консерватории
имени Н.Г. Жиганова



В.Р. Дулат-Алеев

М.П.
«25» января 2024 г.

Председатель Профсоюзного комитета
Казанской государственной консерватории
имени Н.Г. Жиганова



Н.А. Зиганшина

М.П.
«25» января 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования

«Казанская государственная консерватория имени Н. Г. Жиганова»

на период 2024 – 2027 годы

СОГЛАСОВАНО
№ 26-07-19
вед. инспектор Алейшкова А.О.
«26» января 2024 г.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего коллективного договора являются федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанская государственная консерватория имени Н.Г. Жиганова» в лице ректора Вадима Робертовича Дулат-Алеева, действующего на основании Устава, именуемое далее «Работодатель», и трудовой коллектив работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Казанская государственная консерватория имени Н.Г. Жиганова» именуемые далее «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет», Зиганшиной Натальи Анатольевны, действующего на основании Устава профсоюза.

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, Законами Республики Татарстан «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», Уставом профессиональных союзов работников культуры, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в организации и заключается в целях обеспечения социальных, трудовых, экономических и профессиональных прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников и членов их семей. Коллективный договор направлен на повышение защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности организации, на повышение взаимной ответственности сторон и выполнение требований законодательства о труде. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством и не противоречащие законодательству, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Работодателя. Во всех ссылках на нормы трудового законодательства имеется в виду их редакция, действующая на момент заключения коллективного договора.

1.2. Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников, состоящих в штате (по основному месту работы, по совместительству);
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, а также работников, с которыми трудовой договор прекратился в связи с выходом на пенсию (в части специально оговоренных льгот);
- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

1.3. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со ст.43 ТК РФ на срок не более трех лет (с обязательной корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства) в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.4. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20 октября 2010 года и предотвращению любых конфликтных ситуаций, мешающих выполнению коллективного договора.

1.5. Работодатель обязуется:

- признавать Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот, гарантий и др.;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, официальный сайт консерватории, ведомственную печать и др.).

- информировать сторону работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего Коллективного договора;

- предоставить для работы профкома в бесплатное пользование помещение с его уборкой, ремонтом и охраной, телефоны, другие средства связи, размножения документов, помещение для проведения профсоюзных собраний;

- предоставить профсоюзному комитету Консерватории возможность осуществления информационного взаимодействия с профсоюзными организациями различного уровня;

- по личным заявлениям работников ежемесячно и бесплатно производить удержания профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы и перечислять на счет профкома одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда;

- предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с сохранением места работы и среднего заработка за счет средств организаций для выполнения своих общественных обязанностей, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов; (Расширение ст. 374 ТК РФ)

- допускать проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время по согласованию сторон без нарушения нормальной производственной деятельности Консерватории.

1.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.7. Работники обязуются:

- работать честно, добросовестно, соблюдать трудовую дисциплину, требования действующего законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка и иных внутренних документов Консерватории;
- эффективно использовать рабочее время исключительно для высокопроизводительного труда в интересах Работодателя, не совершать действий, не имеющих отношения к выполняемой трудовой функции. Повышать производительность труда, улучшать качество работы, проявлять инициативу и творческий подход к работе;
- совершать все необходимые и возможные действия для надлежащего выполнения поставленных задач и утвержденных планов деятельности Консерватории, ее структурных подразделений и конкретных Работников, выполнять установленные нормы труда;
- совершать необходимые и возможные действия для надлежащего выполнения принятых Консерваторией обязательств перед третьими лицами, с безусловным соблюдением требований по срокам и качеству оказания услуг. Не допускать внутренних и внешних рекламаций;
- отчитываться о выполняемой работе в форме и в порядке, установленных органами управления Консерваторией;
- совершать необходимые и возможные действия для повышения конкурентоспособности, создания и поддержки положительного имиджа и деловой репутации Консерватории;
- быть лояльными к Консерватории, ее органам управления и иным руководящим Работникам, принятым решениям, поставленным целям и задачам. Проявлять взаимную вежливость и уважение, создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права и интересы других Работников;
- выполнять требования Правил внутреннего трудового распорядка, внутриобъектового и пропускного режимов, требований по технике безопасности и охране труда, предусмотренные действующим законодательством и внутренними документами Консерватории;
- пресекать недобросовестные действия, которые могут причинить ущерб Консерватории, ее имуществу, деловой репутации. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу причинения вреда жизни и здоровью людей, сохранности имущества, деловой репутации;
- бережно относиться к имуществу Консерватории, правильно и по назначению

применять имущество, принимать меры к обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат, в соответствующих случаях нести ответственность за его утрату или порчу;

- совершать в интересах Работодателя действия, направленные на создание новых охраняемых результатов интеллектуальной деятельности;

- хранить в тайне и не разглашать ставшие известными при осуществлении трудовой деятельности сведения, составляющие коммерческую тайну, установленные 98-ФЗ от 29.07.2004 г. «О коммерческой тайне»;

- соблюдать утвержденный график предоставления очередных отпусков. Работникам, выполняющим руководящие функции, согласовывать время предоставления отпусков подчиненным Работникам таким образом, чтобы в рабочее время на рабочих местах присутствовали не менее 2/3 от числа Работников каждого структурного подразделения;

- заботиться о своем здоровье, проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры. Неукоснительно выполнять правомерные требования Работодателя о проведении обязательных медицинских мероприятий;

- проходить по требованию Работодателя медицинское освидетельствование на установление факта употребления алкоголя, наркотического средства или психотропного вещества;

- по требованию Работодателя отправляться в служебные командировки для выполнения трудовой функции вне основного места работы – принимать участие в фестивалях, конкурсах, конференциях, иных мероприятиях, связанных с должностными обязанностями, предусмотренные должностной инструкцией, и деятельностью Консерватории;

- по инициативе Работодателя проходить обучение, профессиональную подготовку, переподготовку и (или) повышение квалификации, а также по требованию Работодателя проходить обучение технике безопасности, охране труда. Постоянно повышать свою профессиональную квалификацию, правовые и экономические знания путем самообразования;

- не допускать трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в Коллективный договор, при условии их выполнения.

1.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его Сторонами. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

РАЗДЕЛ 2. НАЙМ, УВОЛЬНЕНИЕ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Республиканским, отраслевым (межотраслевым), территориальным

соглашениями и настоящим коллективным договором (гл. гл. 10, 11, ст. ст. 303, 304 ТК РФ).

Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр трудового договора передается работнику, а второй экземпляр с подписью работника о получении экземпляра трудового договора, хранится у работодателя.

Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор может быть заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, при организованном наборе работников на определенные проекты, с руководителем предприятия и иных случаях, специально оговоренных законом. Трудовой Договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

Трудовой договор не может содержать условия, хуже предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями и трудовым законодательством Российской Федерации. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. ст. 57, 60 ТК РФ). При заключении трудового договора впервые электронная трудовая книжка оформляется Работодателем (ст. 65 ТК РФ).

2.2. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Об изменении условий труда по инициативе Работодателя работник извещается письменно не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ст. 74 ТК РФ). Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета. Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (гл. 13 ТК РФ).

Прекращение или расторжение трудового договора с Работником (далее – увольнение Работника) может быть произведено по основаниям, предусмотренным ст. ст. 71, 77, 81 ТК РФ, педагогических Работников дополнительно – по основаниям ст. 336 ТК РФ, лиц, работающих на условиях совместительства, дополнительно - по основаниям ст. 288 ТК РФ.

Увольнение Работника, являющегося членом Профсоюза, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата Работников; несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, наличие дисциплинарного взыскания), производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета Профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

2.3. Согласно ст. 66.1 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в электронном виде и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Служебного фонда Российской Федерации. В сведения о трудовой деятельности исключается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Сведения о трудовой деятельности работников, выбравших ведение трудовой книжки в электронной форме, также заполняются Работодателем.

Трудовая книжка для молодых специалистов заводится в электронной форме.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

- в Социальном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.4. Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учетом мнения Профсоюзного комитета. Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст. ст. 189, 190 ТК РФ).

2.5. Рабочим временем считается время, в течение которого Работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового Договора должен исполнять трудовые обязанности. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается в

соответствии с законодательством и не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Режим рабочего времени работы и времени отдыха в частности включает в себя:

Время начала и окончания рабочего дня, смены, продолжительность рабочего дня (смены) и рабочей недели, число смен в сутки на основании ст. 100 ТК РФ;

Специальные перерывы для определенных категорий работников, а также перечень работ, на которых они заняты на основании ст. 109 ТК РФ.

Для Работников Консерватории установлена следующая продолжительность рабочего времени: для инженерно-технического, производственного, учебно-вспомогательного и административно-хозяйственного персонала при 6-ти дневной рабочей неделе - 7 часов (в субботу 5 часов), при 5-и дневной рабочей неделе - 8 часов. При этом, для сотрудников структурных подразделений, обеспечивающих учебный процесс, безопасность и функционирование зданий, может быть установлен посменный график работы.

С учетом мнения выборных профсоюзных органов, преподавателей и сотрудников, подразделениям Консерватории и отдельным группам работников распорядительным актом ректора может устанавливаться другое время начала и окончания работы, обеденного перерыва.

Отдельным категориям работников, относящихся к категориям административно-хозяйственного и административного персонала, может быть установлен ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ).

Неполное рабочее время устанавливается:

- работнику по соглашению сторон трудового договора;
- беременной женщине по ее заявлению;
- работнику – родителю (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте 18 лет);
- работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Педагогическим работникам продолжительность рабочего времени устанавливается 36 часов в неделю (ст. 92, 333 ТК РФ).

Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час (кроме педагогических работников). Учебно-вспомогательный, административно-хозяйственный и технический персонал могут привлекаться Работодателем к работе в выходные и праздничные дни по взаимному согласованию между работником и Работодателем (ст. 113 ТК РФ). Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю, а для работников в возрасте до 18 лет - не более 30/35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ)

Режим рабочего времени и времени отдыха работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, принятым в соответствии со статьей 372 ТК РФ

2.6. Работникам предоставляются выходные дни (на основании ст. 111 ТК РФ):

- два выходных дня при пятидневной рабочей неделе: суббота, воскресенье;
- один выходной день при шестидневной рабочей неделе: воскресенье.

В соответствии со ст. 102 ТК РФ в Консерватории может устанавливаться работа в режиме гибкого рабочего времени. При работе в режиме гибкого рабочего времени, начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

Контроль за соблюдением Работником режима рабочего времени и за учет отработанного времени возлагается на руководителей структурных подразделений.

2.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Оплата в ночное время производится в соответствии со ст. 154 ТК РФ. Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством (ст. ст. 92, 93 ТК РФ), для следующих работников на основании их личных заявлений:

- лиц, частично утративших трудоспособность по вине работодателя;
- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда;
- женщин с двумя и более детьми дошкольного возраста.

2.8. Работодатель предоставляет работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, возможность использования специальных перерывов в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Для этого оборудуется специальное отапливаемое помещение в местах производства работ. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате (ст. 109 ТК РФ).

2.9. По просьбе верующих, им может предоставляться перерыв для совершения религиозных обрядов. Это время не включается в рабочее время, продолжительность определяется по соглашению сторон (п.6 ст. 19 Закона РТ от 14.07.1999 г. № 2279 «О свободе совести и о религиозных объединениях»).

2.10. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации.

2.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней, а для профессорско-преподавательского состава (ППС) и концертмейстеров – 56 календарных дней, согласно утвержденному графику отпусков, согласованному с профсоюзным комитетом (ст. ст. 115, 334 ТК РФ). В случае, если работник не взял ежегодный отпуск, предусмотренный графиком, то в течение 18 месяцев за работником сохраняется право воспользоваться отпуском за предыдущий период. Данный отпуск может быть объединен с ежегодным текущим отпуском. По истечении 18 месяцев с момента неиспользования права на ежегодный отпуск, работник вправе получить компенсацию за неиспользованный отпуск, оплачиваемую при увольнении на основании Международной Конвенции об оплачиваемых отпусках № 132 Международной организации труда.

В случае открытия больничного листа в период нахождения в отпуске, работник после закрытия больничного листа выражает волеизъявление о переносе отпуска на другие даты и намерении приступить к работе или о пролонгации отпуска.

2.12. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется: - работникам:

- моложе 18 лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);
- инвалидам – 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 №181-ФЗ» «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»)

2.13. В соответствии со ст. 116 ТК РФ Работодатель может предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются при наличии средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Работодателя.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам при наличии вредных и тяжелых условий труда по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством;
- за ненормированный рабочий день.

Ежегодные дополнительные отпуска суммируются и являются переходящими из года в год, а также работник вправе заменить дополнительные отпуска денежной компенсацией.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска, кроме ученических, могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или предоставляться отдельно по желанию работника.

2.14. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных ст. 128 ТК РФ:

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Настоящим Договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работнику – одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- работнику – отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- со смертью близких родственников (супругов, родителей, детей) - 3 календарных дня;
- с рождением ребенка (для отца) 2 календарных дня;
- родителю для проводов ребенка в школу - 1 календарный день;
- родителям для проводов сына в армию - 2 календарных дня;
- со свадьбой работника или свадьбой его детей - 3 календарных дня.

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

2.15. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется 2 свободных часа в неделю, оплачиваемых за счет Работодателя или по желанию Работника 1 свободный день в месяц для общения с детьми.

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, обязательствами Республиканского соглашения. Формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда, устанавливаются согласно Положению об оплате труда и материальном стимулировании с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 135 ТК РФ). Заработная плата сотрудников, состоит из постоянной и переменной частей:

- постоянная часть состоит из оклада, установленного работнику согласно трудовому договору и штатному расписанию:

- переменная часть (персональный повышающий коэффициент, стимулирующие надбавки, приработки, премии, вознаграждения и доплаты по результатам работы, выплаты за счет средств грантов и т.п.).

Переменная часть может устанавливаться при наличии средств, предусмотренных на эти цели в бюджете Работодателя или доведения финансирования за счет средств грантов, при реализации работниками творческих проектов.

3.1. Работодатель обеспечивает принятие и реализацию мер по установлению минимальной заработной платы на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, определенного Федеральным законом, доведению ее до минимального потребительского уровня и соблюдению сроков ее индексации.

3.2. Работникам, проходящим обучение, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

3.3. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой нижеоплачиваемой работы, за ним сохраняется его прежний средний заработок не менее 1 месяца со дня перевода.

3.4. Оплата труда руководителей структурных подразделений, специалистов и других служащих производится на основе должностных окладов на основании Положения об оплате труда и материальном стимулировании. Размер должностного оклада, устанавливаемый работнику, не может быть ниже предусмотренного схемой должностных окладов.

3.5. Зарплата руководителям и иным должностным лицам выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников.

3.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 147 ТК РФ).

3.7. Оплата работы в сверхурочное время производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

3.8. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

3.9. Премирование всех категорий работников осуществляется согласно Положению об оплате труда и материальном стимулировании с учетом Положения об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности работников ФГБОУ ВО «Казанская государственная консерватория имени Н.Г.Жиганова».

3.10. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы (ст. 129 ТК РФ) работникам, получающим оклад (ст. 112 ТК РФ).

3.11. Работникам, направляемым в служебную командировку, возмещаются все связанные с ней расходы в соответствии Положением о служебных командировках. Величина суточных при этом устанавливается в размере не ниже размера суточных, установленного Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета. Возмещение найма жилого помещения сверх установленных норм производится за счет экономии средств Работодателя на основании письменного, мотивированного заявления сотрудника и разрешающей визы руководителя, но не более 3 500 руб. в сутки.

В случае участия работников Консерватории в возмездных мероприятиях, не связанных с основной уставной целью деятельности Консерватории – обучение студентов Консерватории – работник оформляет административный отпуск на даты отсутствия в Консерватории, расходы на командировку не возмещаются.

3.12. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, за первую половину месяца - 15 числа, окончательный расчет - в последний день каждого отчетного месяца.

Выплата заработной платы осуществляется на банковскую карту, открытую работодателем в банке, с которым у работодателя заключен договор о зарплатном проекте. До момента выпуска банковской карты выплата заработной платы осуществляется на банковский счет работника или в кассе предприятия. Первоначальный выпуск банковской карты осуществляется за счет работодателя. Перечисление заработной платы осуществляется без удержания процентов и комиссий за снятие денежных средств в банкоматах банка. Все дальнейшие действия, а также выпуск карты вследствие утери, кражи и т.п., осуществляются за счет работника.

По заявлению работника до выдачи карты работодателем выплата заработной платы может осуществляться на банковскую карту, открытую работником самостоятельно в любом банке РФ, но в этом случае все расходы по счету, комиссии и проценты за перечисление заработной платы несет работник, как владелец банковского счета.

В случае несогласия работника получать заработную плату на карту кредитной организации, с которой у работодателя заключен договор о зарплатном проекте, по заявлению Работника заработная плата выдается через кассу учреждения.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

- выплачивать заработную плату в денежной форме, в рублях;

- выплачивать денежную компенсацию при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, не ниже одной трехсотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (независимо от наличия вины работодателя) (ст.236 ТК РФ);

- производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

3.13. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ;
- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, принимать меры по доведению размера минимальной заработной платы до стоимостной величины минимального размера оплаты труда, соблюдению сроков выплаты заработной платы и ее индексации;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- представлять интересы работников, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- способствовать обращению работников в Комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;
- защищать интересы работников совмещающих работу с обучением;
- защищать иные интересы работников (п.1.1. настоящего договора).

РАЗДЕЛ 4. ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости. Структура и штаты сотрудников Консерватории утверждаются Ректором, исходя из задач и специфики деятельности кафедр, отделов и подразделений с учетом мнения Ученого Совета и в пределах фонда оплаты труда. Порядок найма и увольнения, права и обязанности сотрудников Консерватории регулируются нормами действующего трудового законодательства, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Консерватории, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами Консерватории. Замещение должностей преподавателей производится Ректором Консерватории в соответствии с условиями трудового договора, заключаемого на срок до пяти лет. Заключение трудового договора с преподавателем предшествует конкурсному отбору в соответствии с Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 5 августа 2021 г. №715 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса». Конкретный срок действия трудового договора определяется соглашением сторон.

4.1. Работодатель обязуется:

- рассматривать вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры организации, её реорганизации, ликвидации, а также при сокращении численности и штата, с участием Профсоюзного комитета;
- сообщать в письменной форме в центр занятости населения и Профсоюзному комитету при принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров не позднее

чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 53 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19.04.1991 г., ст. 82 ТК РФ);

- выделять, а в случае необходимости создавать рабочие места для трудоустройства инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите, в соответствии с установленными квотами (Закон РФ от 24.07.2006 г. № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите»);

- предупредить преподавателя о не продлении трудового договора на новый срок не менее чем за 3 дня до его окончания (ст. 79 ТК РФ). В случае если это условие не выполнено, трудовой договор автоматически продлевается на один год;

- разработать «Программу содействия высвобождаемых работников занятости», обратив особое внимание на: сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников; обеспечение опережающего обучения высвобождаемых работников с учетом возможного трудоустройства;

- осуществлять увольнение работников в связи с сокращением штата, численности только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в организации;

- обеспечить дополнительные меры социальной защиты высвобождаемых работников, а именно: обеспечить преимущественное право работников на оставление на работе при сокращении штата, кроме категорий, работников, указанных в ст.179 ТК РФ, следующих работников: работников, проработавших более 10 лет в организации; лиц предпенсионного возраста; при увольнении работника в связи с сокращением штата или численности работников выходное пособие выплачивать в повышенном размере по сравнению с предусмотренным законодательством для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет – 10% среднемесячного заработка - высвобождаемых работников, в период последних 2-х месяцев; не переводить на режим неполного рабочего времени и не отправлять в административные отпуска без их согласия.

- в соответствии с п. 3 ст. 1 Федерального закона от 03.10.2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» предпенсионный возраст граждан трактуется как «в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно».

- в случае если обучение, подготовка или повышение квалификации осуществляются по инициативе Работодателя и без отрыва от производства, создавать Работникам дополнительные условия, способствующие эффективному совмещению работы с обучением;

- предоставлять Работникам по окончании обучения, профессиональной подготовки, переподготовки или повышения квалификации в первоочередном порядке работу в соответствии с полученной квалификацией, в случае если такое обучение, подготовка, переподготовка или повышение квалификации осуществлялись

по инициативе Работодателя.

4.2. Профсоюзный комитет обязуется: осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости; участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации; выявлять и предупреждать факты административного давления, дискриминации по половому, возрастному, религиозным признакам при сокращениях, увольнениях и т.д.; обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров; принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 5. УСЛОВИЯ ОХРАНА ТРУДА. ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ). Ознакомить Работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

5.2. Внедрить в организации Системы управления охраной труда на основании требований ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» и национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

5.3. Обеспечить контроль за безопасностью проведения работ, своевременным проведением инструктажей по охране труда на рабочих местах, обучение по безопасным приемам работы и по вопросам нового законодательства по охране труда в соответствии со статьями 212, 219, 225 ТК РФ.

5.4. Предусматривать соглашением по охране труда комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, выполнять их в установленные сроки.

5.5. Регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, определенные соглашением по охране труда, за счет целевых средств федерального бюджета.

5.6. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда. Ознакомить работников с результатами аттестации рабочих мест, контролировать выполнение Плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ).

5.7. Обеспечить проведение медицинского осмотра работников организации в соответствии со списком контингента и поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст.213 ТК РФ, Приказ Минтруда России N 988н, Минздрава России N 1420н от 31.12.2020 г. "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и

периодические медицинские осмотры") за счет выделенных бюджетных или собственных средств.

5.7.1. Работодатель вправе обеспечить оказание платных медицинских услуг в рамках заключенных договоров ДМС, для категорий работников, установленных приказом ректора за счет средств от деятельности, приносящей доход.

5.8. Обеспечить бесплатную выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств, средств индивидуальной защиты, спецодежды (ст. 221 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н).

5.9. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- установление сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда по Перечню профессий и должностей (ст. ст. 94, 117, 147 ТК РФ; Постановление Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС № 298/П-22 от 25.10.1974 г.);

- бесплатное обеспечение молоком или другими равноценными пищевыми продуктами в соответствии с Перечнем вредных производственных факторов по установленным нормам, условиям и порядку выдачи или заменой его компенсационной выплатой (ст. 222 ТК РФ, Приказ Минтруда РФ от 12.05.2022 №291н).

5.10. В соответствии со ст. 185.1 ТК РФ, Федеральным законом от 31 июля 2020 г. № 261-ФЗ «О внесении изменений в статью 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации» работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право:

- на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- работники, достигшие возраста сорока лет, 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.

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

5.11. Работодатель обеспечивает:

- создание служб охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ) и приведение численности ее сотрудников в соответствие с

Межотраслевыми нормативами, утвержденными Постановлением Минтруда РФ от 31.01.2022 г. № 37;

- работу кабинетов охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 17.12.2021 г. № 894;

- обеспечение работников специальной одеждой и специальной обувью, предусмотренной установленными нормами для профессий и должностей соответствующих отделов;

- обеспечение сверх установленных норм или досрочную замену в случае износа специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты за счет средств организации по перечню профессий и должностей;

- проводить специальную оценку условий труда согласно ФЗ № 426 от 28.12.2013г.

- оборудовать по установленным нормам санитарно-бытовые помещения; помещения для приема пищи, комнаты; создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи (ст.216.3 ТК РФ) (один пост в главном здании и по одному в каждом из учебных корпусов);

- проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением раздела коллективного договора (соглашения) об охране труда (ст.ст. 212, 370 ТК РФ);

Работодатель обязуется регулярно рассматривать на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях вопросы выполнения положений соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах.

5.12. В целях создания экологически безопасных условий труда работников, решения вопросов охраны окружающей среды Работодатель обязуется разработать программы по улучшению санитарно-экологической обстановки в организации;

5.13. Профсоюзный комитет обязуется: обеспечить контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда; вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда; обеспечить участие в работе постоянно действующих комиссий по безопасности труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда; оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды; контроль за целевым расходованием средств на охрану труда; участие в разработке Соглашения по охране труда, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки на предприятии; регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией вопросов выполнения мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей природной среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.14. Сотрудники, осуществляющие административно-хозяйственную работу в Консерватории, совместно с руководителями структурных подразделений и профкомом перед началом учебного года проводят инспекцию состояния учебных корпусов.

Составленный акт представляется в ректорат и профком, учитывается при планировании административно-хозяйственной работы.

5.15. Профком обязуется участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у работников, в разработке мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний и контроля за их выполнением.

5.2. Работники обязуются:

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.2.2 Своевременно информировать работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Стороны обязуются для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для избрания комиссии по социальному страхованию из представителей Работодателя и Работников в соответствии с Типовым положением, утвержденным Социальным фондом России.

6.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ), в том числе: гарантирует работникам – членам комиссии по социальному страхованию сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию; обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст.227-231), Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 20.04.2022 №223н, Постановлением Правительства РФ от 05.07.2022 №1206; сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения Социального фонда России по РТ о факте несчастного случая на производстве; готовит и передает в соответствующий филиал Социального фонда России по РТ документы (или их заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего; направляет по согласованию с Региональным отделением Социального фонда России по РТ страховые взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, а также на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ); обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работающих; обеспечивает финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров.

6.1.1 Работодатель осуществляет негосударственное пенсионное обеспечение отдельных работников, согласно Постановлению Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.12.2004 N 584.

6.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам организации в соответствии с пенсионным законодательством Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется проводить работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» № 167-ФЗ от 15.12.2001 г., «О трудовых пенсиях в РФ» № 173-ФЗ от 17.12.2001 г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 07.05.1998 г., «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» № 56-ФЗ от 30.04.2008 г. и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов;
- своевременно представляет в Социальный фонд России достоверные индивидуальные сведения;
- представляет в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) индивидуальные сведения в Социальный фонд России;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Социальный фонд России;
- знакомит работников с порядком и нормами системы софинансирования накопительной части трудовой пенсии;
- принимает заявления, своевременно удерживает и перечисляет дополнительные страховые взносы из заработной платы работников, написавших заявление на вступление в правоотношения согласно Федеральному закону № 56-ФЗ от 30.04.2008 г., на накопительную часть их трудовой пенсии;
- уплачивает дополнительные взносы из собственных средств работникам, перечисляющим дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии;

6.3. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное медицинское и социальное страхование.

6.4. Профсоюзный комитет:

- контролируют своевременность и полноту уплаты работодателями страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- осуществляет общественный контроль за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования;
- проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, о Программе государственного софинансирования пенсии, об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии, о негосударственном пенсионном обеспечении;
- осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в Социальный фонд России сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- участвует совместно с администрацией в организации мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей; - проводит совместно с работодателем работу по реализации Федерального закона № 125-ФЗ от 24.07.98г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в Социальный фонд России документов, необходимых для назначения выплат по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществляет общественный контроль за целевым использованием Работодателем страховых взносов, выделенных Социальному фонду России на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров стороны договорились совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим коллективным договором.

7.1. Помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), Работодатель оказывает дополнительную помощь в соответствии с Положением об оплате труда при наличии финансовых возможностей.

7.1.1. Работодатель предусматривает средства на социальную защиту работников и производит выплату материальной помощи в случаях:

- смерти близкого родственника, в случае смерти работника материальная помощь выплачивается родственникам;

- при рождении ребенка;

- при наличии показаний к дорогостоящему лечению/длительной реабилитации;

- в связи с тяжелым материальным положением (чрезвычайные происшествия, ситуации, гибель имущества, мобилизация и т.п.);

- при подтверждении дохода семьи ниже прожиточного минимума, на каждого члена семьи может быть выплачена материальная помощь.

Материальная помощь, является одним из видов социальной поддержки работников Консерватории и не является частью системы выплаты заработной платы.

Решение о предоставлении (начислении и выплате) работнику материальной помощи принимается ректором Консерватории на основании заявления работника, при условии достаточности денежных средств на выплату материальной помощи работникам.

Материальная помощь выплачивается работникам, имеющим непрерывный стаж работы в штате Консерватории не менее одного года.

Материальная помощь выплачивается не чаще одного раза в год.

Размер материальной помощи устанавливается, исходя из размера и целей, указанных в заявлении работника Консерватории, но не может превышать 5149 (пять тысяч сто сорок девять) рублей (из внебюджетных средств).

По подпункту на лечение материальная помощь выплачивается при наличии внебюджетных средств по заявлению работника с приложением копий всех необходимых документов.

7.2. При увольнении сотрудников в связи с выходом на инвалидность, Консерватория выплачивает работнику сверх установленной законом о труде суммы выходное пособие в размере до трех минимальных размеров оплаты труда, установленных в РФ.

7.3. При увольнении в связи с выходом на пенсию по старости сотруднику, проработавшему в консерватории не менее 10 лет, выплачивается сверх установленной суммы выходное пособие в размере должностного оклада; сотруднику, проработавшему более 20 лет – в размере двух должностных окладов. Указанные выходные пособия выплачиваются при условии добросовестной работы и отсутствия дисциплинарных нарушений.

7.4. Администрация совместно с профкомом обеспечивает частичное возмещение затрат, связанных с ритуальными услугами, на проведение похорон сотрудников и пенсионеров Консерватории.

7.5. Администрация, по заявке профкома, обеспечивает автотранспортом организацию оздоровительных загородных поездок сотрудников.

7.6. Комиссия по социальному страхованию, профком Консерватории проводят организационную работу по обеспечению нуждающихся сотрудников и студентов санаторно-курортным лечением за счет средств социального страхования и при наличии материальной возможности у профкома организации.

7.7. Профком совместно с администрацией организует новогодние праздники для детей сотрудников, спортивно-массовую работу.

7.8. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за содержанием ведомственного жилищного фонда, Дома студентов, реализацией мероприятий по их сохранности и благоустройству, организовывать работу по привлечению проживающих в Доме студентов к участию в этих мероприятиях;

- выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений.

7.9. Об оказании материальной и другой помощи неработающим пенсионерам. Производить выплату материальной помощи неработающим пенсионерам за счет внебюджетных средств:

- ко Дню пожилого человека;
- ко Дню Победы участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла – работникам и пенсионерам.

РАЗДЕЛ 8. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

В соответствии с Налоговым кодексом РФ от 05.08.2000 г. № 117-ФЗ (ч.2, пп.9 п.2 ст. 251) средства, поступившие профсоюзным организациям в соответствии с коллективными договорами (соглашениями) на проведение профсоюзными организациями социально-культурных и других мероприятий, предусмотренных их уставной деятельностью, не учитываются при определении налоговой базы.

8.1. Работодатель способствует созданию работникам и членам их семей условий для занятий физической культурой и спортом, проведения коллективных физкультурных, спортивных, реабилитационных мероприятий. Работодатель обязуется представлять на проведение социально-культурных и других мероприятий необходимые средства в пределах финансовых возможностей. Работодатель обязуется предоставлять транспорт выделять транспорт для поездок Работников на организованные профкомом культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

8.2. Работодатель обязуется:

- ориентировать работников на здоровый образ жизни;

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- направлять часть профсоюзных взносов на организацию отдыха и оздоровления работников.

8.4. За успешную педагогическую, концертно-исполнительскую и производственную деятельность работникам могут быть установлены (по представлению руководителей подразделений) стимулирующие надбавки.

РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель обязуется:

- производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Задержка перечисления указанных средств признается работодателем нарушением коллективного договора:

- оказывать содействие профорганизации;

- гарантировать в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа;

- обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации, в комиссии по трудовым спорам;

- информировать Профсоюзный комитет обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации настоящего договора, представлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;

- предоставить Профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение в соответствии со ст. 377 ТК РФ, оргтехнику, средства связи, транспорт, помещение (зал на 140 мест) для проведения профсоюзных собраний, а также пользование услугами почтовой, телефонной связи, и доступ к сети Интернет;

- предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счет средств организации;

- проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы за счет средств Консерватории.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом консерватории, Уставом Российского профессионального союза работников культуры, Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами РТ «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан» и др.;

- контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;

- предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;

- информировать Работодателя о нарушениях им условий коллективного договора, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений; всемерно содействовать реализации настоящего договора, укреплению социального партнерства, недопущению социальной напряженности в трудовом коллективе;

- участвовать в организации и проведении мероприятий, посвященных праздничным датам.

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

РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует до заключения нового коллективного договора. В течение этого срока стороны имеют право по взаимному соглашению вносить изменения и дополнения в коллективный договор в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным

договором. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

10.2. Стороны пришли к соглашению, что текст настоящего Коллективного договора должен быть опубликован на официальном сайте консерватории: <https://www.kazancons.ru/> и доведен до сведения всех работников.

10.3. Профсоюзный комитет до подписания коллективного договора направляет его на экспертизу в республиканский отраслевой профсоюзный орган.

10.4. В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий центр занятости (Постановление КМ РТ от 27.06.2007 г. № 258). Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.5. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

10.6. С текстом Коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров и Профсоюзном комитете.

10.7. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в центре занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

10.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

10.9. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

10.10. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 54, 55 ТК РФ, ст. ст. 5.28. - 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 30 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).