

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

«Чебоксарское музыкальное училище (техникум) им. Ф.П. Павлова»
Министерства культуры, по делам национальностей и архивного дела
Чувашской Республики

на 2017 – 2020 годы

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель профкома БПОУ
«Чебоксарское музыкальное училище
им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии
Г.Ю. Репкина

М.П.



ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор БПОУ «Чебоксарское
музыкальное училище им. Ф.П. Павлова»
Минкультуры Чувашии
С.В. Белоус
М.П.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в администрации г. Чебоксары

Регистрационный № 169 от 14 июля 2017 г.

Руководитель Заместитель главы администрации
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

руководитель аппарата



А.Ю. Машинин

г. Чебоксары,
2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЧУВАШСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**«Чебоксарское музыкальное училище (техникум) им. Ф.П. Павлова»
Министерства культуры, по делам национальностей и архивного дела
Чувашской Республики**

на 2017 – 2020 годы

Принят Общим собранием трудового коллектива Бюджетного профессионального образовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарское музыкальное училище (техникум) им. Ф.П. Павлова» Министерства культуры, по делам национальностей и архивного дела Чувашской Республики
«29» июня 2017 г., протокол № 1

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии (далее – Чебоксарское музыкальное училище).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Чебоксарского музыкального училища 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, заключенными между Министерством культуры Российской Федерации и Российским профсоюзом работников культуры.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

– работники Чебоксарского музыкального училища, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Репкиной Галины Юрьевны (далее – Профком);

– работодатель, БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии, в лице директора Белоус Светланы Владимировны (далее – Работодатель).

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе работников, заключивших трудовой договор о работе по совместительству, для которых Чебоксарское музыкальное училище является основным местом работы и являющихся членами профсоюза первичной организации и на работников, не членов профсоюза первичной профсоюзной организации.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст. ст. 30, 31 ТК РФ). При этом работники вправе обратиться за разрешением возникшего спора (конфликта) в комиссию по трудовым спорам.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Чебоксарского музыкального училища.

1.8. Льготы и гарантии, установленные Коллективным договором, распространяются и на руководителя образовательной организации. Условия их предоставления определяются в трудовом договоре директора Чебоксарского музыкального училища.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Чебоксарского музыкального училища Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Чебоксарского музыкального училища Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действующего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации Чебоксарского музыкального училища Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, без созыва общего собрания работников в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Чебоксарского музыкального училища.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Работодатель учитывает мнение Профкома при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, условий безопасного труда, социальных компенсаций и гарантированных выплат:

1) Правила внутреннего трудового распорядка для работников БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №1;

2) Положение об оплате труда работников БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №2;

3) Положение о хранении и использовании персональных данных работников и обучающихся БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №3;

4) Положение о порядке представления работников БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии к награждению ведомственными и государственными наградами субъектов Российской Федерации и Российской Федерации, в том числе наградами БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №4;

5) Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрического освидетельствования работников БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище (техникум) им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №5;

6) Контингент работников БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии, подлежащий периодическому медицинскому осмотру – Приложение №6;

7) Перечень должностей работников БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии, подлежащий периодическому психиатрическому освидетельствованию – Приложение №7;

8) Положение об обучении в БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии работников образовательной организации и их детей – Приложение №8;

9) Положение о частичной компенсации платежей работникам БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии при посещении их детьми дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования – Приложение №9;

10) Правила выплаты компенсации за использование работниками БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова Минкультуры Чувашия личного транспорта в служебных целях и возмещения расходов, связанных с его использованием – Приложение №10;

11) Положение о компенсации работникам БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии стоимости проезда к месту отдыха и обратно железнодорожным транспортом – Приложение №11;

12) Положение о частичной компенсации платежей при найме жилья работниками БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №12;

13) Положение о частичной компенсации работникам БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии платежей при выплате процентов ипотечного кредита на приобретение жилья в собственность – Приложение №13;

14) Положение о предоставлении беспроцентной ссуды для первого взноса на приобретение жилья в собственность при оформлении ипотечного кредита работникам БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №14;

15) Положение об организации санаторно-курортного лечения работников БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии, частичной компенсации его стоимости, в том числе на затраты летнего оздоровительного отдыха несовершеннолетних детей работников – Приложение №15;

16) Положение о совместных с профсоюзной организацией социальных комиссиях в БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №16;

17) Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №17;

18) Список должностей и видов работ на выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №18;

19) Перечень должностей работников и видов работ в БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для которых необходима бесплатная выдача очищающих средств – Приложение №19;

20) Соглашение по охране труда работников БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №20;

21) Комиссия по подготовке, заключению изменений и дополнений, контролю по исполнению Коллективного договора в БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №21;

22) Иные локальные нормативные акты по соглашению сторон.

1.18. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Чебоксарским музыкальным училищем через Профком:

- учет мнения (по согласованию) Профкома;
- проведение Профкомом консультаций 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 Чебоксарского музыкального училища, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;

- обсуждение с Профкомом планов социально-экономического развития Чебоксарского музыкального училища;
- другие формы по соглашению сторон.

1.19. Для подведения итогов выполнения Коллективного договор стороны обязуются проводить общее собрание работников не реже одного раза в год.

1.20. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.21. Нормы настоящего Коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения в Чебоксарском музыкальном училище

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Чебоксарского музыкального училища и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, «Перечня профессий и должностей творческих работников...», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 28 февраля 2007г. № 252, либо иными Федеральными законами.

2.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Чебоксарского музыкального училища, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Коллективному договору), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми в последствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.7. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшений положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащих нормы трудового права соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по письменному соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 2.8.2. приказа Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке установления учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается Работодателем в размере 720 часов в год за ставку заработной платы.

2.10. В зависимости от занимаемой должности учебная нагрузка педагогических работников ограничивается верхним пределом в следующих случаях:

– преподавателям Чебоксарского музыкального училища по образовательным программам среднего профессионального образования норма часов учебной (преподавательской) работы, за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

2.11. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.12. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Чебоксарского музыкального училища по согласованию с Профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.13. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.14. При установлении педагогическим работникам, для которых Чебоксарское музыкальное училище является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предмета. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся.

2.15. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.16. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.17. Педагогическая работа лицами, выполняющими ее помимо основной работы в том же Чебоксарском музыкальном училище, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых Чебоксарское музыкальное училище является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.18. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

2.20. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом

договоре или приказе руководителя Чебоксарского музыкального училища, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества (групп);

– временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Чебоксарском музыкальном училище на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

– восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу педагогического работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

2.21. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества студентов, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности – ст. 74 ТК РФ).

2.22. В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.23. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.24. При условии несогласия работника на продолжение работы в новых условиях, в этом случае Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Чебоксарском музыкальном училище работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.25. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Чебоксарского музыкального училища, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Чебоксарском музыкальном училище, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.26. Работодатель или его полномочный представитель обязан оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющего неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора (ст. 72 ТК РФ).

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

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд Чебоксарского музыкального училища с учетом локального акта – Положения об обучении в БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии работников образовательной организации и их детей (Приложение №8 к Коллективному договору).

3.2 Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.3 Формой подготовки и дополнительного профессионального образования работников Чебоксарского музыкального училища, перечень необходимых профессий и специальностей определяется Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.4 Работодатель обязуется:

3.4.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников Чебоксарского музыкального училища (в разрезе специальности).

3.4.2. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности, в том числе педагогической, не реже чем один раз в три года.

3.4.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.4.4. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительно профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 167, 187 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки»).

3.4.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.4.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению образовательной организации или органа исполнительной власти), а также в других случаях. Чебоксарское

музыкальное училище содействует обучению своих работников при наличии собственных средств.

3.4.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Минобрнауки от 07.04.2014г. № 276, по ее результатам подтверждать соответствие занимаемой должности и устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным уровням со дня вынесения решения аттестационной комиссией должностные оклады труда.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией Чебоксарского музыкального училища персонально под расписку не менее чем за два месяца.

4.3. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.5. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.6. Критериями массового увольнения являются (ст. 82 ТК РФ):

- ликвидация Чебоксарского музыкального училища;
- сокращение численности или штата работников Чебоксарского музыкального училища в количестве 30% и более списочного состава работников в течение 90 календарных дней (единовременно или суммарно).

4.7. Увольнение членов Профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией Чебоксарского музыкального училища (п. 1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия с Профкомом (ст. 82 ТК РФ).

4.8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.8.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии);
- проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.8.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или

штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.8.3. При появлении новых рабочих мест в Чебоксарском музыкальном училище, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Чебоксарского музыкального училища в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Чебоксарского музыкального училища (ст. ст. 91, 189 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, табелем учета рабочего времени, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Чебоксарского музыкального училища.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Чебоксарского музыкального училища устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю с едиными выходными днями: суббота и воскресенье.

5.3. Для педагогических работников Чебоксарского музыкального училища устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), шестидневная рабочая неделя с одним выходным.

5.4. Общим выходным днем работников является воскресенье.

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

5.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.7. Выполнение педагогической работы педагогическими работниками Чебоксарского музыкального училища характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки (нормируемая часть педагогической работы).

5.8. К другой части педагогической работы педагогических работников Чебоксарского музыкального училища, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности и за дополнительную оплату с письменного согласия педагогического работника:

1) самостоятельно – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации

образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

2) в порядке, устанавливаемом Правилами внутреннего трудового распорядка Чебоксарского музыкального училища – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

3) Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучающихся;

4) планами и графиками образовательной организации, утверждаемыми Уставом, иными локальными нормативными актами в порядке, установленном трудовым законодательством – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе Педагогических советов, Методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний в Чебоксарском музыкальном училище;

5) графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми образовательной организацией, локальным актом – Положением об определении соотношения учебной и иной педагогической работы в пределах тарификационной нагрузки на учебный год в БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Чебоксарском музыкальном училище, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;

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

7) Уставом Чебоксарского музыкального училища, должностными инструкциями, трудовым договором – периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

5.9. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

– по соглашению между работником и Работодателем;

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

5.10. При составлении расписания учебных занятий учитывается мнение Профкома.

5.11. Работодатель обязан разработать по согласованию с Профкомом график сменности работников Чебоксарского музыкального училища (сторожей, операторов котельной), знакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц до его введения.

5.12. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных личным планом и планом Чебоксарского музыкального училища (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.13. Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.14. С письменного согласия работника Чебоксарского музыкального училища ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

5.15. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору (дополнительному соглашению) о выполнении другой регулярной оплачиваемой работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени не может превышать времени, установленного Трудовым кодексом РФ.

5.16. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена. Привлечение работников Чебоксарского музыкального училища к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению руководителя Чебоксарского музыкального училища.

5.17. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) производится в случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством и только в будние дни (ст. 152 ТК РФ).

5.18. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере. А за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

5.19. Работодатель ведет точный учет сверхурочных работ путем составления журнала сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.20. Продолжительность работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

5.21. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.22. Привлечение работников Чебоксарского музыкального училища к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Чебоксарского музыкального училища, Правилами внутреннего трудового распорядка Чебоксарского музыкального училища, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников в Чебоксарском музыкальном училище (Приложение №2 к Коллективному договору).

5.23. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Чебоксарского музыкального училища.

5.24. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Чебоксарского музыкального училища.

5.25. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.26. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется с сохранением места работы и среднего заработка (ст. 114. ТК РФ) и продолжительностью:

- педагогическим работникам – 56 календарных дней;
- руководителю, заместителям руководителя по учебной, воспитательной, научно-исследовательской, методической работе, методисту, педагогу-психологу, педагогу-организатору – 56 календарных дней;
- для иных категорий работников – 28 календарных дней.

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.20. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию супруга ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя (ст. 123 ТК РФ).

5.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.22. В случае несвоевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник не был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год с согласия работника. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам.

5.23. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска

допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединения к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.24. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.25. В целях стимулирования работников, в соответствии со ст. 116 ТК РФ, Работодатель обязуется:

5.25.1. предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

– занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

– с ненормированным рабочим днем согласно утвержденному Порядку предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 11.02.2002г. № 884, Постановлением Администрации г. Чебоксары от 26.02.2003г. № 22 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств местного бюджета» (Приложение № 16 к Коллективному договору).

5.25.2. за выполнение показателей эффективности деятельности Чебоксарского музыкального училища с учетом стажа работы в отрасли (за исключением работников, работающие по графику, отсутствие которых на рабочем месте влечет за собой дополнительные финансовые затраты, педагогических работников):

- свыше 10 лет – 1 день;
- свыше 15 лет – 2 дня;
- свыше 20 лет – 3 дня;
- свыше 25 лет – 4 дней.

5.25.3. за иные показатели деятельности:

- за активную общественную работу (членам Профкома) – 1 рабочий день;
- председателю Профкома – 3 рабочих дня;
- уполномоченному по охране труда – 2 рабочих дня;
- наличие у сотрудника звания «Ветеран труда» – 2 дня;
- работающим сотрудникам на компьютере свыше 80% рабочего времени – 1 рабочий день;
- при рождении ребенка в семье (супругу) – 2 рабочих дня;
- матери для сопровождения детей младшего школьного возраста в первый день учебного года – 1 рабочий день;
- матери в последний школьный звонок – 1 рабочий день;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- проводы детей в армию – 1 рабочий день;
- свадьба работника – 2 рабочих дня;
- свадьба детей работника – 2 рабочих дня;
- юбилей работника (50, 55, 60, 65, 70) – 2 рабочих дня;
- отсутствие дней нетрудоспособности – 1 рабочий день.

5.26. предоставлять работнику отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.27. предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).
- работающим пенсионерам по старости – до 28 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, при полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней.

5.28. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем.

5.29. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

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

5.31. Дежурство педагогических работников по Чебоксарскому музыкальному училищу должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.32. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Чебоксарскому музыкальному училищу, графики рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда сотрудников Чебоксарского музыкального училища осуществляется на основе должностного оклада (базового оклада с учетом повышающего коэффициента), а также выплат компенсационного, стимулирующего характера, премий согласно Положению об оплате труда работников в Чебоксарском музыкальном училище (Приложение №2). Данное положение включает в себя:

- определение профессиональных квалификационных групп работников Чебоксарского музыкального училища;
- определение квалифицированных уровней профессиональной квалификационной группы работников;
- установление базовых окладов сотрудников Чебоксарского музыкального училища в соответствии с их профессиональной квалификационной группой;
- установление величины выплат компенсационного характера сотрудникам Чебоксарского музыкального училища, в том числе за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;
- установление величины выплат стимулирующего характера сотрудникам Чебоксарского музыкального училища;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами Чебоксарского музыкального училища.

6.2. Фонд оплаты труда работников Чебоксарского музыкального училища формируется на календарный год в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников образовательной организации за счет доходов Чебоксарского музыкального училища, исходя из объемов бюджетных субсидий

на выполнение государственного задания и объема доходов от иной приносящей доход деятельности Чебоксарского музыкального училища.

6.3. Заработная плата работников Чебоксарского музыкального училища максимальными размерами не ограничивается.

6.4. Определение размеров заработной платы по основной должности (виду работ), по должности, занимаемой в порядке совместительства, а также за выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника Чебоксарского музыкального училища производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

6.5. Оплата труда работников по совместительству за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.6. При изменении системы оплаты труда заработная плата сотрудников Чебоксарского музыкального училища (без учета компенсационных выплат, премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже, чем выплачиваемая в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема трудовых обязанностей сотрудников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.7. Изменения размеров заработной платы производится в следующие сроки:

- при изменении размера должностного оклада – со дня заключения дополнительного соглашения к трудовому договору;
- при присвоении квалификационной категории – согласно дате принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня квалификационной категории работника предъявляемым требованиям;
- при присуждении ученой степени – с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени;
- при присуждении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения.

6.8. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

6.10. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.11. После истечения срока действия первой, высшей категории педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п. 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

6.12. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

6.13. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одной и той же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

6.14. Установление разрядов оплаты труда и надбавок за квалификационные категории (первую, высшую) осуществляется приказом руководителя образовательной организации на основании письменного заявления педагогического работника.

6.15. Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к минимальному окладу, ставке заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20 %, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

6.16. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6.17. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников Чебоксарского музыкального училища утверждаются его руководителем и включают в себя все должности служащих (профессии рабочих) данной образовательной организации.

6.18. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, образовательная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора, договоров гражданско-правового характера с оплатой выполненной работы, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.19. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности (ином, установленном федеральным законодательстве, основании) исходя из размера оклада более высокого, производится со дня окончания отпуска, временной нетрудоспособности, иного основания.

6.20. В случае оптимизации структуры и численности работников Чебоксарского музыкального училища экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников.

6.21. Фонд оплаты труда работников Чебоксарского музыкального училища состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{Вк},$$

где:

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации;

Вк – выплаты компенсационного характера.

6.22. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника Чебоксарского музыкального училища.

6.23. К гарантированным компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах;
- выплаты за особые условия труда (работы с вредными и (или) опасными условиями труда и иные);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, расширении зон обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе выходные и нерабочие праздничные дни и др.);

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.24. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- по итогам работы или премии (за месяц, квартал, декаду, полугодие, год);
- иные поощрительные выплаты.

6.25. По результатам выполнения государственного задания работникам Чебоксарского музыкального училища могут производиться выплаты стимулирующего характера за счет:

- средств субсидий, выделяемых Чебоксарскому музыкальному училищу на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им услуг в соответствии с государственным заданием;

- средств субсидий на иные цели в соответствии со ст. 78.1, ч.1, а.2 Бюджетного кодекса Российской Федерации;

- средств от приносящей доход деятельности.

6.26. Система оплаты труда работников Чебоксарского музыкального училища устанавливается с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

- в) минимальных размеров окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ;

- г) перечня видов выплат компенсационного характера в образовательной организации;

- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в образовательной организации;
- е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики в сфере оплаты труда;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения Профкома работников образовательной организации;
- и) Положения об оплате труда работников в Чебоксарском музыкальном училище (Приложение №2 к Коллективному договору).

6.27. Чебоксарское музыкальное училище, в пределах, имеющих у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры компенсационных доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

6.28. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.29. Размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются руководителем Чебоксарского музыкального училища по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

6.30. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.31. Заработная плата выплачивается сотрудникам Чебоксарского музыкального училища путем перечисляется на указанный сотрудником счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

6.32. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.33. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в размере не более 50% заработной платы за каждую половину месяца.

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

6.35. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные руководителем Чебоксарского музыкального училища.

6.36. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений, кадровая служба.

6.37. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

6.38. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

6.39. При невыполнении сотрудником должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы сотрудника. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за сотрудником сохраняется не менее двух третей должностного оклада. При невыполнении должностных обязанностей по вине сотрудника выплата должностного оклада производится в соответствии с объемом выполненной работы.

6.40. Удержания из заработной платы сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

6.41. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, депонируются.

6.42. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично сотруднику, либо иному лицу по доверенности сотрудника, заверенной руководителем образовательной организации, либо нотариально.

6.43. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.44. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в последний день работы. Если сотрудник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления сотрудником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся сотруднику при увольнении, в указанный выше срок сотруднику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

6.45. В случае смерти сотрудника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в бухгалтерию Чебоксарского музыкального училища документов, удостоверяющих смерть сотрудника.

6.46. Основной состав работников Чебоксарского музыкального училища:

- педагогические работники образовательной организации, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом образовательной организации целей деятельности этой организации, а также их непосредственные руководители;

- учебно-вспомогательный состав Чебоксарского музыкального училища – работники образовательной организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом образовательной организации целей деятельности этой организации.

- служащие (специалисты) – работники образовательной организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ) по сопровождению жизнедеятельности образовательной организации в рамках правового поля российского законодательства, направленных на достижение определенных Уставом образовательной организации целей жизнеобеспечения этой организации;

- рабочие – работники образовательной организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ) по обслуживанию зданий, сооружений, технических средств, средств передвижения и оборудования, в том числе обеспечивающих жизнеспособность образовательной организации.

- административно-управленческий персонал Чебоксарского музыкального училища – работники образовательной организации, занятые организацией оказания услуг

(выполнения работ), а также работники организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности образовательной организации.

6.47. Руководитель Чебоксарского музыкального училища:

– проверяет документы об образовании и стаже работы (по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры должностных окладов педагогических работников, иных сотрудников Чебоксарского музыкального училища;

– ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, тарификационные списки;

– несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Чебоксарского музыкального училища.

6.48. Работодатель обязуется:

6.48.1. Выплатить при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.48.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере за счет доходов Чебоксарского музыкального училища в части бюджетных субсидий на выполнение государственного задания.

6.49. Ответственность за своевременность и правильность выплаты заработной платы работникам несет руководитель Чебоксарского музыкального училища.

6.50. Обязательства Работодателя по оплате труда работников:

– обеспечить работникам равную оплату за равный труд;

– предоставлять расчетный листок работнику;

– возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в размере не полученного работникам заработка в случаях, указанных в ст. 234 ТК РФ.

– сохранить место работы, должность и компенсационные выплаты в размере среднего заработка в случае организации и проведения работниками забастовки на весь период (ст. 414 ТК РФ) в связи с невыполнением Работодателем условий настоящего Коллективного договора или заключенных трудовых договоров за счет доходов Чебоксарского музыкального училища, в части бюджетных субсидий на выполнение государственного задания;

– извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основании произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплат; Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Чебоксарского музыкального училища (ст. 136 ТК РФ);

– информировать работников Чебоксарского музыкального училища о доходах Чебоксарского музыкального училища, в том числе объемах в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетных субсидий на выполнение муниципального задания и доход от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (собственно: дополнительной деятельности) образовательной организации.

6.51. Экономия денежных средств направляется на:

– стимулирующие выплаты, оказание материальной помощи работникам Чебоксарского музыкального училища (Приложение №2 к Коллективному договору).

6.52. Стороны договорились, что Работодатель:

– оказывает материальную помощь за счет доходов Чебоксарского музыкального училища в части средств экономии ФОТ (за счет бюджетных субсидий на выполнение государственного задания и доходов от иной приносящей доход деятельности

работникам, в том числе уходящим на пенсию по старости, по утвержденному, с учетом мнения (по согласованию) Профкома, перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (Приложение №2 к Коллективному договору).

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников Чебоксарского музыкального училища на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Соглашение между Работодателем и профсоюзным комитетом по проведению мероприятий по охране труда с указанием сроков их выполнения и определением ответственных должностных лиц оформляется ежегодно, является приложением к Коллективному договору (Приложение №20 к Коллективному договору).

7.3. Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ).

7.4. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, в том числе со вновь принятыми сотрудниками, переведенными на другие участки работы, иным категориям работников.

7.5. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

7.6. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет доходов образовательной организации, в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности Чебоксарского музыкального училища. Предусмотреть на мероприятия по улучшению и охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в размере не менее 2% от фонда оплаты труда из всех источников финансирования.

7.7. Провести в Чебоксарском музыкальном училище специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществить работу по охране труда и безопасности труда в соответствии с рекомендациями специализированной организацией в порядке и сроки, согласованные с Профкомом.

7.8. Организовывать проверку знаний работников Чебоксарского музыкального училища по охране труда на начало года.

7.9. Работодатель Чебоксарского музыкального училища обеспечивает:

– установление величины выплат компенсационного характера сотрудникам Чебоксарского музыкального училища, в том числе за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (Приложение №2 к Коллективному договору);

– проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследование), психиатрического освидетельствования работников Чебоксарского музыкального училища (Приложение №5 к Коллективному договору);

– установление контингента работников Чебоксарского музыкального училища, подлежащих периодическому медицинскому осмотру (Приложения №5, 6 к Коллективному договору);

– установление Перечня должностей работников Чебоксарского музыкального училища им. Ф.П. Павлова», подлежащих периодическому психиатрическому

освидетельствованию (Приложение №7 к Коллективному договору);

- предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение №17 к Коллективному договору);

- установление должностей и видов работ на выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в Чебоксарском музыкальном училище (Приложение №18 к Коллективному договору);

- установление должностей работников и видов работ, связанных с легкосмываемыми загрязнениями для которых необходима бесплатная выдача очищающих средств (Приложение №19 к Коллективному договору);

- наличие Соглашения по охране труда работников Чебоксарского музыкального училища (Приложение №20 к Коллективному договору);

- поиск источников средств для организации работникам Чебоксарского музыкального училища санаторно-курортного лечения, частичной компенсации его стоимости, в том числе на затраты летнего оздоровительного отдыха несовершеннолетних детей работников (Приложение №15 к Коллективному договору);

- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет доходов Чебоксарского музыкального училища;

- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет доходов Чебоксарского музыкального училища (ст. 221 ТК РФ);

- обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- сохранность места работы (должность) и средний заработок за работниками Чебоксарского музыкального училища на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);

- проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведения их учета.

7.10. Работодатель обязан:

- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Профкомом (ст. 212 ТК РФ);

- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- создать в Чебоксарском музыкальном училище комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны войти члены Профкома и представители Работодателя;

- осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;

- оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников культуры, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Чебоксарском музыкальном училище. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

- обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212 ТК РФ);

- изыскивать средства для оздоровительной работы среди работников Чебоксарского музыкального училища и их детей;
- оборудовать комнату для отдыха работников образовательной организации;
- вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;
- по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых за счет доходов Чебоксарского музыкального училища, в части доходов от иной приносящий доход деятельности при наличии финансовых средств.

7.11. Работник Чебоксарского музыкального училища в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на рабочем месте, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать руководителя Чебоксарского музыкального училища или руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, о каждом несчастном случае, происшедшем в образовательной организации, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- иметь необходимый технологический допуск для работы (пожарно-технический минимум, обучение по охране труда, эксплуатация тепловых энергоустановок, электробезопасность и др.) в соответствии с должностными обязанностями.
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.12. Профком обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на рабочем месте, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в Чебоксарском музыкальном училище, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Республиканскую инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 ФЗ «О профсоюзах»);
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Чебоксарского музыкального училища;
- проводить работу по оздоровлению несовершеннолетних детей работников Чебоксарского музыкального училища.

VIII. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА И ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ. ГАРАНТИРОВАННЫЕ ВЫПЛАТЫ

8.1. Сотрудникам, оказавшимся в сложной жизненной ситуации и нуждающимся в первоочередной помощи и поддержке при соблюдении определенной процедуры, оказывать материальную помощь согласно Положению об оплате труда работников в Чебоксарском музыкальном училище (Приложение №2 к Коллективному договору).

8.2. Работодатель обязуется:

– обеспечить поиск финансовых средств для обучения в Чебоксарском музыкальном училище работников образовательной организации и их детей (Приложение №8 к Коллективному договору);

– обеспечить поиск финансовых средств для частичной компенсации платежей работникам Чебоксарского музыкального училища при посещении их детьми дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования (Приложение №9 к Коллективному договору);

– обеспечить поиск финансовых средств для компенсации работникам Чебоксарского музыкального училища стоимости проезда к месту отдыха и обратно железнодорожным транспортом (Приложение №11 к Коллективному договору);

– обеспечить поиск финансовых средств для частичной компенсации платежей при найме жилья работниками Чебоксарского музыкального училища (Приложение №12 к Коллективному договору);

– обеспечить поиск финансовых средств для частичной компенсации работникам Чебоксарского музыкального училища платежей при выплате процентов ипотечного кредита на приобретение жилья в собственность (Приложение №13 к Коллективному договору);

– обеспечить поиск финансовых средств для предоставления беспроцентной ссуды для первого взноса на приобретение жилья в собственность при оформлении ипотечного кредита работникам Чебоксарского музыкального училища (Приложение №14 к Коллективному договору);

– обеспечить права работников на обязательное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

– обеспечить обязательное медицинское страхование работников со своевременным перечислением средств в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

– внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в пенсионные фонды;

– обеспечить сохранность имущества работников Чебоксарского музыкального училища;

– инициировать перед Учредителем поиск финансовых средств на текущий и капитальный ремонт зданий, приобретение учебной мебели, музыкальных инструментов, аппаратуру, средств ТСО и другие виды оборудования для учебной деятельности;

– перечислять на счет Профкома Чебоксарского музыкального училища денежные средства для проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной, лечебно-профилактической и иной социальной работы в размере выплат не менее 0.5% от фонда оплаты труда;

– производить освобождение от основной работы членов выборных органов Профкома Чебоксарского музыкального училища с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников Чебоксарского музыкального училища и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, сроком не менее 12 рабочих дней в году.

8.3. Работодатель гарантирует выплаты компенсации за использование работниками Чебоксарского музыкального училища личного транспорта в служебных целях и возмещение расходов, связанных с его использованием (Приложение №10 к Коллективному договору).

8.4. Работодатель обеспечивает право работникам Чебоксарского музыкального

училища бесплатного пользования библиотекой и информационными ресурсами образовательной организации, а также доступ в порядке, установленном локальным актом – «Положением о доступе педагогических работников к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности», необходимым для качественного осуществления педагогической, воспитательной, концертно-творческой, научно-исследовательской деятельности в Чебоксарском музыкальном училище» – приложение к Уставу образовательной организации.

8.5. Работодатель обеспечивает право бесплатного пользования образовательными, методическими и научными услугами Чебоксарского музыкального училища в соответствии с локальным актом – «Положением о реализации права педагогических работников на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами в Чебоксарском музыкальном училище» – приложение к Уставу образовательной организации.

8.6. Профком обязуется:

– организовывать для детей работников Чебоксарского музыкального училища новогодние праздники и новогодние подарки за счет профсоюзных взносов, содействовать летнему оздоровлению детей сотрудников образовательной организации.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с Профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, Работодатель направляет в Профком образовательной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Профком образовательной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет Работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, Работодателем не учитывается. В случае если Профком образовательной организации выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с Работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

9.5. При не достижении общего согласия по результатам консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в Профком образовательной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает Работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы Профком образовательной организации права обжаловать увольнение

непосредственно в суд, а Работодателя – обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

9.6. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения Профкома образовательной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

9.7. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профкома членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.9. В случае если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника по взаимной договоренности.

9.10. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.11. Работодатель за счет доходов Чебоксарского музыкального училища, в том числе в части доходов от иной приносящий доход деятельности, производит ежемесячные выплаты председателю Профкома в размере до 50% от должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

9.12. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома образовательной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях.

9.13. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.14. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п.п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов Профкома Чебоксарского музыкального училища, выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации структурных подразделений Чебоксарского музыкального училища, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.15. Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов Профкома Чебоксарского музыкального училища, выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации структурных подразделений Чебоксарского музыкального училища, не освобожденных от основной работы, допускается только с учетом мотивированного мнения Профкома образовательной организации.

9.16. При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

9.17. Члены Профкома Чебоксарского музыкального училища, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе

выборных коллегиальных органов профессиональных союзов.

9.18. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Чебоксарского музыкального училища.

9.19. Члены Профкома включаются в состав комиссий Чебоксарского музыкального училища по оплате труда (стимулирование, тарификация), аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, социальным компенсациям, награждению ведомственными, государственными и иными наградами и поощрениями и др. (Приложение №16 к Коллективному договору).

9.20. Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профкома образовательной организации по инициативе Работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы по договоренности сторон.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, в соответствии с Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов Чебоксарского музыкального училища, организованных за счет доходов образовательной организации.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.6. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите

персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ) (Приложение №3 к Коллективному договору).

10.7. Совместно с Работодателем за выдающиеся заслуги в рамках Уставной деятельности осуществлять меры морального поощрения работников Чебоксарского музыкального училища – награждению отраслевыми, ведомственными знаками отличия, государственными наградами субъекта РФ, РФ, формами поощрения образовательной организации (Приложение №4 к Коллективному договору).

10.8. Направлять учредителю (собственнику) Чебоксарского музыкального училища заявление о нарушении руководителем Чебоксарского музыкального училища, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.9. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.10. Вести учет малообеспеченных работников, включающих одиноких матерей, многодетные семьи, тяжелобольных и др. для оказания им материальной помощи и иной помощи.

10.11. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с Республиканским профсоюзом работников культуры по летнему оздоровлению несовершеннолетних детей работников Чебоксарского музыкального училища и обеспечению их новогодними подарками.

10.12. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному по Чувашской Республике г. Чебоксары.

10.13. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.14. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.15. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по оплате труда (стимулирование, тарификация), аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, социальным компенсациям, награждению ведомственными, государственными и иными наградами и поощрениями и др.

10.16. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Чебоксарском музыкальном училище, проведение аттестации сотрудников образовательной организации на соответствие занимаемой должности в соответствии с профстандартом.

10.17. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Чебоксарском музыкальном училище.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его Положений и отчитываются о результатах контроля

на общем собрании работников ежегодно в конце учебного года.

11.3. Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для установления причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. При смене формы собственности образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.8. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

11.9. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

11.10. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

11.11. Работодатель или его представитель обязуются в течение 7 (семи) рабочих дней с момента подписания настоящего Коллективного договора предоставить его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, знакомить вновь поступающих работников с ним при их приеме на работу (ст. ст.50, 68 ТК РФ) и до подписания трудового договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Правила внутреннего трудового распорядка для работников БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №1;

Положение об оплате труда работников БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №2;

Положение о хранении и использовании персональных данных работников и обучающихся БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №3;

Положение о порядке представления работников БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии к награждению ведомственными и государственными наградами субъектов Российской Федерации и Российской Федерации, в том числе наградами БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №4;

Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрического освидетельствования работников БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище (техникум) им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №5;

Контингент работников БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии, подлежащий периодическому медицинскому осмотру – Приложение №6;

Перечень должностей работников БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии, подлежащий периодическому психиатрическому освидетельствованию – Приложение №7;

Положение об обучении в БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии работников образовательной организации и их детей – Приложение №8;

Положение о частичной компенсации платежей работникам БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии при посещении их детьми дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования – Приложение №9;

Правила выплаты компенсации за использование работниками БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии личного транспорта в служебных целях и возмещения расходов, связанных с его использованием – Приложение №10;

Положение о компенсации работникам БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии стоимости проезда к месту отдыха и обратно железнодорожным транспортом – Приложение №11;

Положение о частичной компенсации платежей при найме жилья работниками БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №12;

Положение о частичной компенсации работникам БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии платежей при выплате процентов ипотечного кредита на приобретение жилья в собственность – Приложение №13;

Положение о предоставлении беспроцентной ссуды для первого взноса на приобретение жилья в собственность при оформлении ипотечного кредита работникам БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №14;

Положение об организации санаторно-курортного лечения работников БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии, частичной компенсации его стоимости, в том числе на затраты летнего оздоровительного отдыха несовершеннолетних детей работников – Приложение №15;

Положение о совместных с профсоюзной организацией социальных комиссиях в БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №16;

Порядок предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №17;

Список должностей и видов работ на выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №18;

Перечень должностей работников и видов работ в БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для которых необходима бесплатная выдача очищающих средств – Приложение №19;

Соглашение по охране труда работников БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №20;

Комиссия по подготовке, заключению изменений и дополнений, контролю по исполнению Коллективного договора в БПОУ «Чебоксарское музыкальное училище им. Ф.П. Павлова» Минкультуры Чувашии – Приложение №21.