

Представитель работодателя -
директор ГБПОУ г. Москвы
«МГХУ имени Л.М. Лавровского»
29 марта 2017г.

Представитель работников -
29 марта 2017 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения (колледж) города Москвы «Московское государственное хореографическое училище имени Л.М.Лавровского» на 2017-2020 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду Департамента труда и социальной защиты
населения города Москвы
Регистрационный № 263 от 04 апреля 2017

г. Москва

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения ГБПОУ г. Москвы «МГХУ имени Л.М. Лавровского» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель в лице директора ГБПОУ г. Москвы «МГХУ имени Л.М. Лавровского» Васильевой Жанны Борисовны и работники ГБПОУ г. Москвы «МГХУ имени Л.М. Лавровского» в лице представителя трудового коллектива Андреевой Ольги Викторовны.

1.3. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами, установление общих принципов регулирования социально-трудовых отношений, предоставление работникам с учетом экономических возможностей работодателя, гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, другими соглашениями.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

1.5. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Настоящий коллективный договор вступает в силу с 29 марта 2017 г. и действует по 28 марта 2020 г.

1.6. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений работодателя и работников Училища, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их, моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями ТК РФ и иных соответствующих нормативных актов о труде РФ, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников Училища по сравнению с требованиями законодательства о труде РФ.

2. Общие обязательства сторон

2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законодательство РФ и города Москвы, условия настоящего коллективного договора, локальные правовые акты, условия

трудовых и иных договоров;

- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и создавать условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией, информацией и другими средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором и иными локальными правовыми актами и трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном действующим законодательством РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы права о труде;
- рассматривать представления представителя от работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы права о труде, незамедлительно принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным лицам;
- обеспечивать условия для участия работников в управлении училищем;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке, установленном законодательством РФ;
- повышать профессиональный уровень работников;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законами и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы права о труде, коллективным договором и иными локальными правовыми актами, трудовыми договорами.

2.2. Работники обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране и гигиене труда, своевременной оплате труда;
- обеспечить контроль за соблюдением работодателем законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы права о труде, коллективного договора и иных локальных правовых актов; обеспечить контроль за соблюдением работодателем безопасных условий труда.

2.3. Работодатель признает исключительное право представителя, избираемого работниками, вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

2.4. Представитель от работников осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование

3.1. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается исходя из требований действующего законодательства и утверждается приказом директора училища.

3.2. Объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

3.3. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор училища до ухода работника в отпуск.

3.4. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.5. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой до ухода в отпуск.

3.6. Работники имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счёт средств работодателя (при наличии у работодателя финансовой возможности). Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счёт учреждения (при наличии у работодателя финансовой возможности). Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

3.7. Своевременно создать аттестационную комиссию училища. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель от работников.

3.8. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.9. В случае сокращения классов (групп) в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

4. Организация труда, режим работы

4.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в училище оформляются заключением письменного трудового договора, который составляется в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

4.2. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. В случаях, предусмотренных ст. ст. 58, 59 ТК РФ трудовой договор заключается на определенный срок не более 5 (пяти лет).

4.3. Содержание трудового договора регламентируется законодательством Российской Федерации.

4.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими работу в училище.

4.5. Режим рабочего времени определяется в соответствии с Правилами

внутреннего трудового распорядка.

4.6. Рабочее время педагогических работников определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения педагогических работников не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти (или триместра). Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени педагогических работников.

4.7. Если это возможно по учебной нагрузке, педагогическим работникам предоставляется методический день. Методический день предоставляется педагогическому работнику в обязательном порядке при прохождении им курсов повышения квалификации или переподготовки, если он направлен на учебу администрацией учреждения и учеба проходит во время, когда в училище проводятся уроки.

4.8. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.9. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день директору училища.

4.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 3 календарных дня.

5. Время отдыха

5.1. Общим выходным днем работников является воскресенье.

5.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

За второй и последующие года - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.3. В случаях, предусмотренных ст. 122 ТК РФ, по заявлению работника оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен до истечения шести месяцев непрерывной работы в училище следующим категориям работников:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.4. Работодатель, при наличии финансовых возможностей учреждения, может предоставлять отдельным сотрудникам за выслугу лет, достижение высоких результатов в труде, личный вклад в улучшение работы учреждения,

за выполнение особо важных и особо сложных работ дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 12 календарных дней.

5.5. Работники имеют право на получение дополнительного краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

5.6. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни осуществляется по правилам, установленным ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Разделение отпуска на части, возможно, с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

5.8. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)

5.9. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173—177 Трудового кодекса РФ.

5.10. Педагогические работники, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж.

6. Оплата и стимулирование труда

6.1. Работодатель устанавливает должностные оклады, ставки заработной платы в соответствии с законодательством РФ, своевременно вносит изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих правовых нормативных актов, извещает работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

6.2. До оформления нужной документации в банке, заработная плата может, выплачивается по месту работы. После оформления работники получают заработную плату по банковским картам.

6.3. Зарплата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ)– 8 и 22 числа месяца.

6.4. Администрация разрабатывает и утверждает «Положение об оплате труда работников».

6.5. Все работники учреждения имеют право на стимулирующие выплаты, которые производятся в пределах фонда оплаты труда училища. Выплаты осуществляются по решению руководителя училища в пределах субсидий на выполнение государственного задания, направленных на оплату труда работников училища (с учетом фонда экономии), а также средств от приносящих доход деятельности, направленных на оплату труда работников,

в соответствии с «Положением об оплате труда работников».

6.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

6.7. Удержание из заработной платы у работника производится в соответствии со ст. 137, 138 Трудового кодекса РФ.

6.8. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

6.9. Работодатель несёт ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. Охрана труда и улучшение условий труда работников

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в учреждении для работников и учащихся возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель обеспечивает:

- безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также используемых в учреждении инструментов, приборов, технических и наглядных средств обучения, материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
 - режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим во время образовательного процесса, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
 - приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев в образовательном процессе (производстве) и профессиональных заболеваний;
- своевременное информирование органов государственной власти о происшедших авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников и учащихся в установленном порядке;
- разработку и утверждение соглашений по охране труда, финансирование и выполнение включенных в них мероприятий;
- назначение ответственных лиц за соблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности во всех учебных, вспомогательных и подсобных помещениях;
- соответствующие доплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.);

создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором средств и препаратов для оказания первой помощи.

7.3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника. Статья 184 ТК РФ.

8. Гарантии в области занятости

8.1. Работодатель обязуется совместно с учредителем разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием представителя от работников.

8.2.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией училища сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст. ст. 179, 180 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (которым остался до выхода на пенсию по старости срок не более одного года);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

8.2.3. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров.

9. Обеспечение социальных гарантий

9.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ);
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ.
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- обеспечить защиту персональных данных работника.

10. Ответственность сторон

10.1. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11. Заключительные положения

11.1. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.5. Настоящий коллективный договор направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.6. В случае возникновения трудовых споров они разрешаются в соответствии с действующим законодательством РФ.

К Коллективному договору прилагаются:

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка на 2017-2020 годы.

Приложение № 2 Положение об оплате труда работников

Приложение № 3 Соглашение по охране труда на 2017-2020 годы.