

1-138

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
города Москвы
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА имени Г.Г.НЕЙГАУЗА»

От работодателя:

Директор



Е.Б.Кобрин

29 декабря 2015 года

От работников:

Председатель Профсоюзного комитета

Лондонова

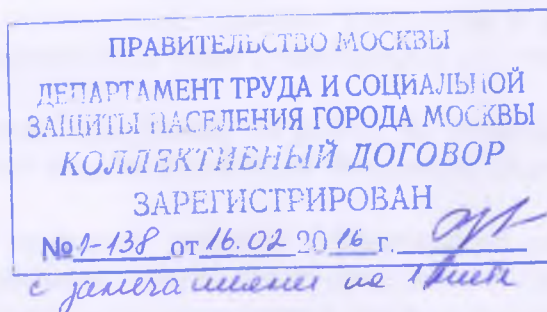
Е.П.Лондонова

29 декабря 2015 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2016-2017 годы

город Москва

29 декабря 2015 года



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе приема и увольнения работников, оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, предоставления социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Г.Г.Нейгауза» (далее – учреждение) в лице директора Кобрин Евгений Борисовича (далее – работодатель);
- работники в лице председателя Профсоюзного комитета Лондоновой Елены Петровны (далее – работники).

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. С работниками, поступающими на работу, заключается письменный трудовой договор (эффективный контракт).

При фактическом допуске к работе письменный трудовой договор (эффективный контракт) оформляется с работником не позднее трех рабочих дней со дня его фактического допуска к работе.

2.1.1. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

2.1.2. Срочный трудовой договор с работником заключается, если в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также по соглашению сторон в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

2.1.3. При отсутствии оснований для заключения срочного трудового договора с работником заключается трудовой договор (эффективный контракт) на неопределенный срок.

2.1.4. Не допускается заключение срочного трудового договора в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.2. При заключении трудового договора (эффективного контракта) в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре (эффективном контракте) условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.2.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений учреждения – шести месяцев.

2.2.2. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, определенных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.3. Условия трудового договора (эффективного контракта) работника могут быть изменены по соглашению сторон. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только в случаях, предусмотренных законодательством.

2.4. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) осуществляется по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор (эффективный контракт) может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.4.2. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и отпуска (за исключением увольнения в связи с ликвидацией учреждения).

2.4.3. При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе распространяется на лиц, указанных в части 2 статьи 179 ТК РФ.

2.5. Выходное пособие выплачивается работникам при увольнении в порядке и случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени работников определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и утвержденными графиками работ.

3.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в зависимости от занимаемой должности или специальности и не может превышать 36 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени других работников не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для работников учреждения может вводиться суммированный учет рабочего времени с тем расчетом, чтобы продолжительность их рабочего времени за учетный период не превышала установленной продолжительности рабочего времени.

3.5. Работники привлекаются к сверхурочным работам в порядке и случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в порядке и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.7. В случае производственной необходимости работники привлекаются к замене отсутствующих по уважительной причине преподавателей и концертмейстеров на срок не более двух месяцев.

3.8. Перечень работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в режиме ненормированного рабочего дня устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.9. Педагогическим работникам, руководителю учреждения и его заместителям по учебно-воспитательной работе предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации и не может быть менее 56 календарных дней. Другим работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждает работодателем в порядке, установленном трудовым законодательством.

3.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению с согласия работодателя может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

4. Оплата труда

4.1. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии с действующими в учреждении системами оплаты труда, которые включают в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами города Москвы, локальными нормативными актами работодателя и трудовым договором (эффективным контрактом) с работником.

4.3. Сверхурочная работа (при ее наличии) оплачивается в размере, установленном локальными нормативными актами и трудовым законодательством.

4.4. Работа в ночное время (при ее наличии) оплачивается в размере, установленном трудовым договором (эффективным контрактом) с работником.

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере, установленном трудовым договором (эффективным контрактом) с работником и трудовым законодательством.

4.6. В целях повышения мотивации к качественному труду работникам могут выплачиваться стимулирующие выплаты, надбавки и премии, установленные Положением об оплате труда, трудовым договором (эффективным контрактом) с работником и трудовым законодательством.

4.7. Работникам устанавливаются персональные надбавки к окладу на основании Положения об оплате труда, трудовыми договорами (эффективными контрактами) с работниками и трудовым законодательством.

5. Меры социальной поддержки работников и членов их семей

5.1. К мерам социальной поддержки работников и членов их семей относится материальная помощь.

5.2. Выплаты материальной помощи устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей учреждения.

5.3. Материальная помощь устанавливается приказом работодателя по заявлению работника на основании документального подтверждения и выплачивается в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи с тяжелым заболеванием работника;
- материальная помощь на оплату ритуальных услуг;
- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника.

5.4. Работнику, в случае смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) может выплачиваться часть расходов. Заявление работника с приложением соответствующих документов (копии документов, подтверждающих степень родства, копия свидетельства о смерти родственника) предоставляются на рассмотрение работодателю.

В случае смерти работника его семье могут частично оплачиваться фактические расходы на ритуальные услуги. Заявление от близкого родственника, копия свидетельства смерти предоставляются на рассмотрение работодателя.

5.5. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается работодателем.

6. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

6.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также обучения на курсах повышения квалификации определяет работодатель.

6.2. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников на обучение на курсах повышения квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются локальными нормативными актами и трудовым законодательством.

6.3. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии, установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

7. Охрана труда и обеспечение безопасных условий труда

7.1. Работодатель гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

- соответствие нормативно-технической документации государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;
- своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;
- анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы;
- обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров для педагогических работников, а также для других работников в случаях, предусмотренных законодательством, с сохранением среднего заработка и места работы на время проведения указанных медицинских осмотров;
- наличие аптечки, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

7.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обязательный инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

- немедленно извещать Работодателя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве;
- проходить обязательные для них предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

7.3. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

8. Заключительные положения

8.1. Настоящий Договор заключается на срок с 01 января 2016 года по 31 декабря 2017 года.

8.2. Действие настоящего Договора может продлеваться сторонами на срок не более трех лет.

8.3. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8.4. Все изменения настоящего Договора и дополнения в него производятся в порядке, установленном трудовым законодательством для его заключения.

8.5. Настоящий Договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если такие условия будут включены в настоящий Договор, то они не подлежат применению.

8.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников.

8.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность, установленную действующим законодательством.

Коллективный договор обсужден и принят на педагогическом совете 29 декабря 2015 г.

ДЕПАРТАМЕНТ КУЛЬТУРЫ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
города Москвы
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА имени Г.Г.НЕЙГАУЗА»

**Дополнительное соглашение №1
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
на 2016-2017 годы**

город Москва

08 апреля 2016 года

В связи с регистрацией Коллективного договора Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА имени Г.Г.НЕЙГАУЗА» в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы и на основании рекомендаций и замечаний Департамента к тексту Коллективного договора, стороны, подписавшие данный документ,

от работодателя - Директор Евгений Борисович Кобрин, действующий на основании Устава,

от работников - Председатель Профсоюзного комитета Елена Петровна Лондонова,

согласились о внесении следующих изменений в текст Коллективного договора ГБУДО г. Москвы «ДМШ им.Г.Г.Нейгауза»:

В пункт 2.1., вместо второго абзаца, установить следующее:

На основании части 2 статьи 67 Трудового кодекса РФ в редакции Федеральных законов от 30.06.2006 №90-ФЗ и от 28.12.2013 №421-ФЗ при фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

В пункт 3.10., вместо имеющегося текста, установить следующее:

На основании части 1 статьи 123 Трудового кодекса РФ в редакции Федеральных законов от 30.06.2006 №90-ФЗ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком

отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

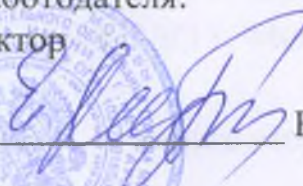
**В раздел №7 «Охрана труда и обеспечение безопасных условий труда»
внести дополнительные пункты:**

7.4. Работодатель и представительный орган работников берут на себя совместные обязательства по созданию комиссии по охране труда и ее регулярной деятельности.

7.5. Работодатель и представительный орган работников также берут на себя совместные обязательства по консультациям в случае необходимости определения размеров финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, согласно статьи 226 Трудового кодекса РФ и Московскому трехстороннему Соглашению от 15.12.2015 на 2016 - 2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

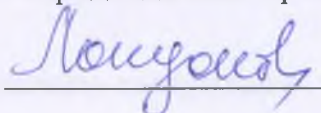
От работодателя:
Директор




Е.Б.Кобрин

08 апреля 2016 года

От работников:
Председатель Профсоюзного комитета


Е.П.Лондонова

08 апреля 2016 года