

От работодателя:
директор
ГБУДО г. Москвы
«ДМШ им. Н.П.Осипова»



Т.В. Степанченко
Т.В. Степанченко
«7» февраля 2017 г.

От работников:
представитель работников
ГБУДО г. Москвы
«ДМШ им. Н.П.Осипова»

М.О. Ефремова
М.О.Ефремова
«7» февраля 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
города Москвы «Детская музыкальная школа имени Н.П.Осипова»
на 2017 - 2020 годы

129110, г. Москва,
Проспект Мира, д. 71, стр. 3

07.02.2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Н.П.Осипова».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее-ТК РФ);
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказы Департамента культуры г. Москвы от 11.11.2014 г. № 921, от 26.11.2014 г. № 963, № 964;
- приказ Минфина РФ от 01.07.2015 г. № 104н - расчет нормативных затрат на оплату труда;
- приказ Минобрнауки от 22.12.2014 г. № 1601 – рабочее время, учебная нагрузка;
- применение закона «Об образовании» к работе музыкальных школ и школ искусств;
- закон субъекта РФ о социальном партнерстве;
- закон города Москвы от 20.06.2001 г. №25;
- отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ;

- региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений;

- положение об оплате труда ГБУДО г. Москвы «ДМШ им. Н.П.Осипова».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель – Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Н.П.Осипова», представленный в лице директора Степанченко Татьяны Васильевны, именуемый далее «Работодатель», и работники Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Н.П.Осипова» в лице их представителя – Марины Олеговны Ефремовой, именуемый далее «Представитель».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУДО г. Москвы «ДМШ им. Н.П.Осипова», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с коллективным договором всех работников ГБУДО г. Москвы «ДМШ им. Н.П.Осипова» после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты ГБУДО г. Москвы «ДМШ им. Н.П.Осипова», содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Представителем работников образовательной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом ГБУДО г. Москвы «ДМШ им. Н.П.Осипова», правилами внутреннего трудового распорядка, кодексом этики

и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

2.2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.6. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.8. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.11. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при согласии работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника

по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, 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 может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

2.2.14. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.15. С учетом мнения Представителя работников определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

2.2.16. Направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации не реже одного раза в три года.

2.2.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.18. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников.

2.2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием Представителя работников. Представитель работников обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками организации.

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. Всем педагогическим работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно- хозяйственного, технического персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

3.3. Графики работы утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, а также перерыв на обед. Перерыв не входит в рабочее время и не может быть менее 30 минут.

3.4. Работа в выходные дни и праздничные дни запрещена и может иметь место лишь в случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Учитывая специфику работы школы, в исключительных случаях, допускается работа в выходные дни в связи с отчётными концертами школы, участия в городских и окружных конкурсах и фестивалях.

3.5. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.6. Для педагогических работников дни недели, свободные от учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, могут использоваться для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, посещения библиотеки, работы с методической литературой, а также выполнения работ, не входящих в круг основных обязанностей работника.

3.7. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается администрацией школы в соответствии с педагогической нагрузкой, интересами учебно-воспитательного процесса и, согласно расписанию, в пределах

режима работы школы по шестидневной рабочей неделе с 9-00 до 21-00.

3.8. Приход на работу и уход с работы сотрудников фиксируется в соответствии с порядком, установленным в каждом учебном заведении.

3.9. Приходить на работу, педагогические советы, заседания отделов, производственные собрания, секций и другие мероприятия работники обязаны за 10 минут до начала.

С другой стороны, в целях повышения дисциплины и ответственности педагогов, администрации, учебной части, руководителям отделов и общественных организаций строго следить за тем, чтобы все общешкольные мероприятия начинались в точно указанное время. Отсутствие педагогов и концертмейстеров без уважительных причин на педагогических советах, заседаниях отделов, совещаниях рассматривать как невыполнение педагогами своих служебных обязанностей и нарушением трудовой дисциплины.

3.10. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор школы до ухода работников в отпуск.

Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможно лишь в случаях, если изменилось количество учащихся или количество часов по учебному плану, учебной программе. Учебная нагрузка, объем которой меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника, который является основным сотрудником.

3.11. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее каникулярный период), являются для всех работников рабочим временем.

3.12. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул.

3.13. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

3.14. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

3.15. Перевод работника для замещения отсутствующего

работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий. Если работник наряду со своей основной работой выполняет временно отсутствующего работника, то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора.

3.16. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета, заседания отделов, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания учащихся - одного часа. Опоздание на Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета, заседания отделов, совещания, концерты, экзамены и др., а также уход с собрания раньше их окончания является нарушением трудовой дисциплины. При совпадении времени педагогического совета, общего собрания трудового коллектива с расписанием занятий работник должен заблаговременно осуществлять перенос занятий по заявлению на имя директора или заместителя директора и по согласованию с родителями учащихся.

3.17. Дополнительные занятия и переносы занятий с учащимися могут производиться только с разрешения директора и заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

3.18. По производственной необходимости директор и заместитель директора имеет право вызвать сотрудника школы в любой рабочий день шестидневной рабочей недели независимо от расписаний занятий.

3.19. Запрещается в рабочее время отвлекать служащих от их непосредственной работы.

3.20. В каникулярное время работа школы проходит по специальному плану. Графики работы в каникулярное время утверждаются директором. Норма отработанных часов в каникулярный период не должна превышать норму часов, установленных работнику в учебный период.

3.21. Всем работникам представляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.22. По шестидневной рабочей неделе работают преподаватели, а также администрация и технический персонал в соответствии с графиком/табелем, утвержденным директором школы. Работникам администрации и техническим работникам может быть установлен график по пятидневной рабочей неделе с выходными днями - суббота, воскресенье.

3.23. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6,8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

3.24. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

3.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск имеет продолжительность: для педагогического состава, руководителя учреждения и его заместителя по учебно-воспитательной работе 56 календарных дней, для технического и вспомогательного персонала 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включается.

3.26. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух и более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию, установленном федеральными законами в размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

3.27. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособий по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

3.28. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии со статьями 173-177 Трудового кодекса РФ. Данные гарантии предоставляются работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые.

3.29. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия на работе без уважительных причин;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

3.30. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

3.31. График отпусков утверждается директором школы не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.32. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.33. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;

– работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

3.34. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет в соответствии со статьей 126 Трудового кодекса РФ.

3.35. Педагогические работники образовательного учреждения не чаще чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия пре также доставления которого определяются учредителем и Уставом данного образовательного учреждения.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 число текущего месяца. Установить следующие соотношения частей заработной платы: 40% аванс, 60% заработная плата.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник

имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.6. Изменение условий оплаты труда осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.7. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- за наличие почетного звания *«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»* – в размере 50% ставки заработной платы (закон города Москвы от 20.06.2001 г. №25, ст. 15);
- за наличие почетного звания *«Заслуженный артист России»* - в размере 15% ставки заработной платы (приказ Департамента культуры города Москвы от 26.11.2014 г. №963);
- за наличие *ведомственных отраслевых нагрудных знаков отличия за успехи в труде* – в размере 30% ставки заработной платы (закон города Москвы от 20.06.2001 г. №25, ст. 15);
- доплата *молодым специалистам* – в размере 40% ставки заработной платы, а имеющим диплом с отличием – в размере 50% ставки заработной платы в течение трёх лет (закон города Москвы от 20.06.2001 г. №25, ст. 15), выплачивается единовременное пособие в размере 20 000 рублей.

5. Социальные гарантии и льготы

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6. Охрана труда и обеспечение безопасных условий труда

6.1. 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 по 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;
- наличие аптечки, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

6.2. 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.

6.3. 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.

7. Заключительные положения

- 7.1. Настоящий Договор заключается на срок три года и действует со дня его подписания.
- 7.2. Действие настоящего Договора может продлеваться сторонами на срок не более трех лет.
- 7.3. 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.
- 7.4. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 7.5. Все изменения настоящего Договора и дополнения в него производятся в порядке, установленном трудовым законодательством для его заключения.
- 7.6. 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.
- 7.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.
- 7.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность, установленную действующим законодательством.

Пронумеровано, прошито и прошнуровано

15

(пейнадацайть)

ЛИСТОВ

Директор ГБУДО г. Москвы
«ДМШ им. Н.П.Осипова»



Т.В. Степанченко

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 119 от 09.02.2017 г.