

Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного
профессионального образования города Москвы «Центр педагогического
мастерства»

Коллективный договор

Утвержден общим собранием
трудоого коллектива ГАОУ ДПО ЦПМ
«15» декабря 2015 г.
Протокол № 01

От Работодателя

Директор ГАОУ ДПО ЦПМ



/Ященко И.В. /

15.12.2015

От Работников

Представитель трудового
коллектива ГАОУ ДПО ЦПМ

/Варенков Р.Р.

15.12.2015

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования города Москвы «Центр педагогического мастерства» (далее ГАОУ ДПО ЦПМ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), трёхсторонними и отраслевыми соглашениями между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, локальными актами ГАОУ ДПО ЦПМ, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники организации, в лице их представителя - заместителя директора по организационным вопросам Лиходед Натальи Николаевны; работодатель в лице его представителя - Директора ГАОУ ДПО ЦПМ Яценко Ивана Валериевича (далее работодателя).

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГАОУ ДПО ЦПМ, в том числе, заключивших трудовой договор о работе по совместительству, срочный трудовой договор.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

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

1.6. При реорганизации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6.1. При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.6.2. При ликвидации ГАОУ ДПО ЦПМ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

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

1.13. Локальные нормативные акты ГАОУ ДПО ЦПМ, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Общим собранием работников.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего договора является создание благоприятных условий труда и его оплаты, режим труда и отдыха, гарантии и льготы работникам, представляемые Работодателем, а также иные вопросы, определенные сторонами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой

договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового режима, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем

учебной нагрузки, режим работы и продолжительность рабочего дня, льготы и компенсации и др.

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

3.5. Объем учебной нагрузки работникам, выполняющим педагогическую работу, устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, учебных программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

3.6. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение образовательных программ, проведение эксперимента, изменение количества часов работы по учебному плану) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

3.7. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ГАОУ ДПО ЦПМ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ГАОУ ДПО ЦПМ.

3.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными статьей 77 ТК РФ и иным федеральными законами.

4. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

4.1. Организовывать повышение квалификации работников по основной

специальности. Повышать квалификацию работников, выполняющих педагогическую нагрузку, не реже чем один раз в три года.

4.2. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от производства сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.4. Предоставить гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.5. Организовать проведение аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических кадров и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.6. При выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплату труда производить с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять представителей коллектива 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). Уведомление должно содержать проекты приказов о

сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе имеют лица с более высокой квалификационной категорией и результативностью, с высшим образованием, наличием отраслевых наград за педагогическую деятельность, а также лица, указанные в статье 179 ТК РФ.

5.2.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178. 180 ТК РФ).

6.ВРЕМЯ ТРУДА И ОТДЫХА

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 91 ТК РФ), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ГАОУ ДПО ЦПМ.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на работника, изложены в дополнительных соглашениях к трудовым договорам.

Работодатель обязуется:

6.4. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливать по согласованию с работниками с учетом необходимости обеспечения нормального функционирования ГАОУ ДПО ЦПМ и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков должен составляться на каждый календарный год и доводиться до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не

позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ГК РФ.

6.5. Работникам, столкнувшимся с обстоятельствами личного характера (бракосочетание, рождение ребенка, смерть близких, серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства) предоставлять отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

6.6. Работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющие ребенка инвалида до 18 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, имеют право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ) продолжительностью до 14 дней.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

6.8. Работа в выходной и нерабочий 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.

6.9. 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.

6.10. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ГАОУ ДПО ЦПМ, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

6.11. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников организации осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

7.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на банковскую карту.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с тарифной системой оплаты труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными актами организации.

7.5. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.6. Работодатель обязуется:

- Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате

незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных ст. 234 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

- При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников организации на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми покупающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья слушателей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.7. 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.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Создать в организации комиссию по охране труда.

8.11. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13. Работники обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда;
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения

работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

9.3. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

9.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет (ст. 43 ТК РФ) со дня подписания.

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

