

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Нижегородское музыкальное училище
(колледж) имени М.А. Балакирева»
(603057, город Нижний Новгород, Бекетова улица, дом 5 В)

Срок действия со 22.02.2022 года по 22.02.2025 года

От работодателя:
Директор ГБПОУ «НМУ им.
М.А. Балакирева»



И.В. Кораллов

2022 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ «НМУ им. М.А.
Балакирева»



С.Р. Брейнер

2022 г.

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Дата «25» 05 2022 г. № 395/п-кд
с рекомендацией
включить/исключить замечаний
Рядовый сотрудник управления
Семь А.С. Сарушина
(ФИО)

г. Нижний Новгород
2022 г.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) основан на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральном законе от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», , Законе РФ от 19.04.1991 г. № 032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора Государственного бюджетного образовательного учреждения «Нижегородское музыкальное училище (колледж) имени М.А.Балакирева» (далее – Учреждение) являются: работники в лице председателя профсоюзной организации Брейнера Семена Романовича, именуемой далее «профком», и администрация в лице директора Кораллова Игоря Владимировича, именуемая далее «Работодатель», действующего на основании Устава Учреждения. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Договор регулирует трудовые и социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.4. Условия договора, ухудшающие, по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, положение работников, являются недействительными.

1.5. Договор вступает в силу с момента подписания и действует 3 года с 02.02.2022 года по 01.02.2025 года. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (статья 43 ТК РФ).

Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

1.6. Работодатель признает профком единственным представителем работников Учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и иных связанных с трудом социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Профком обязуется присущими профсоюзам средствами и методами содействовать эффективной работе Учреждения.

1.7. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения независимо от принадлежности к профсоюзу.

2. Цели договора

Стороны признают, что соблюдение условий настоящего коллективного договора приведет к повышению эффективности учебного процесса, экономической стабильности Учреждения, сохранению рабочих мест, повышению материального благополучия каждого работающего.

3. Обязательства администрации в области обеспечения трудовых прав работников

3.1. Прием на работу и регулирование трудовых отношений с работниками производится на основании трудовых договоров, заключаемых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Все мероприятия по совершенствованию организационной структуры Учреждения, приводящие к сокращению численности или штата работников, проводятся при условии согласования с профкомом.

3.3. При заключении контракта Работодатель обязуется знакомить работника с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (статья 68 ТК РФ).

3.4. В случае сокращения численности штатов работники должны быть предупреждены об увольнении персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца.

4. Гарантии улучшения условий труда

Для достижения целей настоящего коллективного договора работодатель обязуется:

4.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность Учреждения. Предоставить каждому работнику работу, обусловленную трудовым договором.

4.2. Обеспечить работников музыкальными инструментами, необходимым оборудованием, нотами, книгами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

4.3. Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

4.4. Создать необходимые условия для профессионального совершенствования и повышения квалификации работников Учреждения.

4.5. Решать с участием профсоюзного комитета следующие вопросы:

4.5.1. Формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.

4.5.2. Реорганизации Учреждения, сокращение численности или штатов.

4.5.3. Определение основных направлений деятельности Учреждения, создание новых структур.

4.5.4. Утверждение положений об оплате труда, о премировании и других локальных нормативных актов, касающихся интересов работников Учреждения.

4.5.5. Увольнение работников по инициативе Работодателя производится в соответствии со статьей 81 ТК РФ.

4.6. Профсоюзный комитет признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с работодателем в их реализации.

5. Гарантии занятости работников

Работодатель обязуется:

5.1. Обучение (переподготовку) и повышение квалификации работников осуществлять за счет средств Учреждения.

5.2. Содействовать в трудоустройстве работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в Учреждении в соответствии с их здоровьем и квалификацией. Работникам, уволенным по сокращению численности

штатов, предоставляется преимущественное право возвращения на работу в случае появления новых рабочих мест.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны коллективного договора договорились, что:

6.1. Для административных работников Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

6.2. Для педагогических работников устанавливается рабочая неделя не более 36-часов. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году;

6.2. Режим рабочего времени устанавливается трудовым договором, а также правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск заместителю директора по административно-хозяйственной работе, специалистам, рабочим и служащим предоставляется продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется директору, его заместителям по учебно-методической, учебно-производственной, учебно-воспитательной работе, преподавателям, концертмейстерам, заведующему производственной практикой, заведующему детским музыкальным отделением.

6.4. График отпусков должен быть утвержден за 2 недели до конца года (ст. 123 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.5. Привлечение работников к сверхурочной работе производится в соответствии с законодательством РФ.

6.6. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.7. Профком обязуется контролировать выполнение графика отпусков сотрудников.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обязуется обеспечить строгое соблюдение на каждом рабочем месте условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда, соответствующих требованиям законодательства об охране труда, уделять особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников за счет средств Учреждения специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты.

7.2. Работодатель обязуется ознакомить работников с требованиями охраны труда.

7.3. К работе не допускаются лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.4. Стороны осуществляют контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.5. Работодатель разрабатывает и согласовывает с профкомом инструкции по технике безопасности применительно к каждому рабочему месту в соответствии со ст.212 ТК РФ.

7.6. В целях организации сотрудничества по охране труда в Учреждении создается совместная комиссия по охране труда, а для осуществления общественного контроля избирается уполномоченный профкома по охране труда.

7.7. В целях обеспечения здоровья населения работодатель способствует формированию у сотрудников культуры здорового образа жизни, совершенствует профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников Учреждения.

7.8. В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» и в целях обеспечения безаварийного функционирования учреждения работодатель обязуется:

7.8.1. соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

7.8.2. проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

7.8.3. содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

7.8.4. обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

7.8.5. предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях.

8. Организация оплаты труда

Работодатель обязуется:

8.1. Организацию оплаты труда, премирование и выплату иных вознаграждений работникам осуществлять согласно Положению об оплате труда работников Учреждения, согласованному с профкомом.

8.2. Предоставлять работникам информацию о начисленной заработной плате.

8.3. Производить выплату в дни, установленные Положением об оплате труда Учреждения. Выплату заработной платы производить своевременно, не реже, чем каждые полмесяца путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на счет дебетовой карты работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. В соответствии с частью 5 статьи 30.5 Федерального закона от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе» для перевода заработной платы используются только национальные платёжные системы. Срок выплаты заработной платы – 5 и 20 число расчетного месяца.

8.4. Премирование работников за основные результаты общей производственной деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника.

8.5. Работодатель обязуется обеспечить выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим норму труда (трудовые обязанности), не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Размер минимальной заработной платы не является ограничением для реализации более высоких гарантий по оплате труда.

8.6. Работодатель обязуется содействовать сохранению целевых показателей заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, установленных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также осуществлять мониторинг уровня заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы Нижегородской области, поименованных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28 декабря 2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

9. Социальные гарантии работников Учреждения

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в организации создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и членов профкома.

Комиссия осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию. Комиссия самостоятельно определяет необходимое количество путевок на отдых и лечение работников, в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия.

Комиссия по социальному страхованию обеспечивает полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

Стороны обязуются:

9.2. Обеспечить своевременное и полное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников Учреждения.

Профком обязуется:

9.3. Обеспечить свободный доступ к информации об имеющихся возможностях Учреждения по оздоровлению работников.

9.4. Активно привлекать работников и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в Учреждении.

10. Взаимодействие сторон

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель признает профком единственным представителем всех работников в коллективных переговорах по оплате труда, продолжительности рабочего времени, решению социальных проблем и другим условиям коллективного договора.

10.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с администрацией по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов.

10.3. Сбор членских профсоюзных взносов производится бухгалтерией Учреждения безналичным путём и перечисляется на счет профкома.

10.4. На время участия в профсоюзных совещаниях, заседаниях, семинарах за работником сохраняется средняя зарплата.

10.5. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений администрации и работников Учреждения, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться трудовым законодательством РФ, стремясь выполнить цели настоящего договора.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.