

**Представитель  
работодателя**

И.о. ректора Московской  
государственной академии  
хореографии

М. К. Леонова  
от «15» ноября 2022 г.

**Представитель  
работников**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Московской государственной  
академии хореографии

О. В. Кириллова  
от «15» ноября 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования  
«Московская государственная академия хореографии»  
на **2022-2025 гг.**

**г. Москва  
2022 г.**

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий **Коллективный договор** (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Московская государственная академия хореографии» (далее Академия) не включая филиалы на территории Российской Федерации и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

### 1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

**Работодатель** в лице исполняющей обязанности ректора Леоновой Марины Константиновны, действующей на основании Устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московская государственная академия хореографии», принятого протоколом № 8 от 19.05.2011 г. на Общем собрании (конференции) научно-педагогических работников, представителей других категорий работников и обучающихся, утвержденного Приказом Министерства культуры РФ от 01.06.2011 г. № 549 и уполномоченных исполняющим обязанности ректора в установленном порядке представителей (далее - Комиссия по ведению коллективных переговоров).

**Работники**, в лице председателя Первичной профсоюзной организации Московской государственной академии хореографии Кирилловой Ольги Валентиновны, действующей на основании Положения о первичной профсоюзной организации Московской государственной академии хореографии от 13.03.1997 г., и других уполномоченных в установленном порядке представителей (далее - Комиссия по ведению коллективных переговоров).

### 1.3. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. **Комиссия по ведению коллективных переговоров**, созданная для заключения настоящего Договора, является постоянно действующей в течение всего срока его действия. Стороны уполномочивают Комиссию по ведению коллективных переговоров в случае необходимости вносить изменения и дополнения в настоящий Договор при условии, что такие изменения не ухудшают положение Работников и соответствуют законодательству Российской Федерации.

1.5. Стороны договорились при заключении настоящего Договора руководствоваться следующими принципами:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения настоящего Договора;
- контроль за выполнением обязательств, принятых настоящим Договором;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине положений настоящего Договора.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Академии, если настоящим Договором не установлено иное. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Академии, изменения типа государственного учреждения, реорганизации Академии в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Академии. При смене формы собственности Академии, настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности Академии любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Академии настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Условия настоящего Договора являются обязательными для исполнения работодателем и работниками. Условия настоящего Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации признаются сторонами не действительными. Запрещается включать в трудовой договор, при его заключении, условия, противоречащие нормам настоящего Договора и ухудшающие положение работников.

1.8. По вопросам, не урегулированным данным Договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации и учредительными документами сторон.

1.9. Если в течение срока действия настоящего Договора законодательством Российской Федерации устанавливаются большие гарантии и льготы работающим, применяются нормы, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

1.10. В течение всего срока действия Договора отдельные пункты его могут изменяться и дополняться по взаимному согласию сторон, подписавших Договор в порядке, установленном разделом 8 настоящего Договора.

1.11. Стороны, подписавшие Договор, пришли к соглашению, что в период действия Договора работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положение работников по сравнению с оговоренными в нем условиями.

1.12. Структура и содержание настоящего Договора определена соглашением сторон и состоит из следующих разделов:

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ;

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ;

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ;

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА;

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА;

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ;

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ;

Раздел 8. ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРА;

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ;

Раздел 10. ПРИЛОЖЕНИЯ К ДОГОВОРУ.

## Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. Стороны договорились, что формы и система оплаты труда, порядок выплаты пособий и компенсаций, механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, подробно устанавливаются Положением об оплате труда (приложение N 2 Коллективного договора «Положение об оплате труда федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московская государственная академия хореографии» (далее - Положение об оплате труда)). Также стороны пришли к соглашению по следующим общим вопросам:

2.2. Для целей настоящего Договора, под заработной платой (оплатой труда работника) понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.3. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы в Академии в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

- в соответствии с настоящим Договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации.

- выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается.

2.4. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем два раза в месяц в кассе Академии 8 и 23 числа каждого месяца, либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

2.5. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения Первичной профсоюзной организации Московской государственной академии хореографии (ст. 372 ТК).

2.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

2.7. Система оплаты труда работников Академии устанавливается настоящим Договором, локальными нормативными актами Академии в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Систему оплаты труда (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, индивидуальная, коллективная и другие) устанавливать по категориям работников (приложение N 2 Коллективного договора Положение об оплате труда).

2.8. Для целей настоящего Договора, под окладом (должностным окладом) понимается фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.9. Размер окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Академии.

2.10. Фонд оплаты труда работников Академии формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Академии из федерального бюджета на обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.11. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Академии о выплатах социального характера.

2.12. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки.

2.14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.15. Штатное расписание Академии утверждается ректором и включает в себя все должности работников Академии. При формировании штатного расписания применяются типовые нормы труда с учетом организационно-технических условий Академии, а также предусматривается распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом, сверх установленного государственного задания.

2.16. В области нормирования труда стороны договорились:

2.16.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.16.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки рабочих мест.

2.16.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

2.16.4. Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Московской государственной академии хореографии (ст. 159 ТК РФ). Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Московской государственной академии хореографии. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее чем за два месяца.

2.16.5. Работодатель обязуется обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм труда (ст. 163 ТК РФ). К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

2.17. Для целей настоящего Договора, под гарантиями понимаются - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

2.18. Для целей настоящего Договора, под компенсациями понимаются - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Договором и законодательством Российской Федерации.

2.19. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством Российской Федерации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам по настоящему Договору предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;

в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника или предоставления сведений о трудовой деятельности.

2.20. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

2.21. Для целей настоящего Договора, под служебной командировкой понимается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются.

2.22. Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются локальными нормативными актами Академии с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Московской государственной академии хореографии и порядка, определяемого Правительством Российской Федерации.

2.23. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

2.24. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральном государственном учреждении определяется нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

2.25. Работодатель обязуется освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных

обязанностей в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных частью первой настоящего пункта, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.

2.26. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются разделом 7 настоящего Договора.

Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

2.27. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам:

2.27.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

2.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

2.29. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

2.30. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

2.31. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

2.32. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук:

2.32.1. Работники, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, имеют право на:

- дополнительные отпуска по месту работы продолжительностью 30 календарных дней в течение календарного года с сохранением среднего заработка. При этом к указанному дополнительному отпуску работника добавляется время, затраченное на проезд от места работы до места обучения и обратно с сохранением среднего заработка. Указанный проезд оплачивает работодатель;

- один свободный от работы день в неделю с оплатой его в размере 50 процентов получаемой заработной платы. Работодатель вправе предоставлять работникам по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

2.32.2. Работники, допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, имеют право на предоставление им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, дополнительного отпуска по месту работы продолжительностью соответственно три и шесть месяцев с сохранением среднего заработка.

2.33. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования:

2.33.1. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

2.33.2. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения среднего заработка:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

- Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

2.33.3. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме

обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

2.33.4. По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

2.34. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по не имеющим государственной аккредитации образовательным программам, не предоставляются.

2.35. Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения:

2.35.1. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения государственной итоговой аттестации по образовательной программе основного общего образования на срок 9 календарных дней, по образовательной программе среднего общего образования на срок 22 календарных дня.

2.35.2. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

2.36. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

2.37. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

2.38. Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам Академии, совмещающим работу с получением образования, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

2.39. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора:

2.39.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией работодателя, либо сокращением численности или штата работников Академии увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.39.2. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.39.3. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ).

2.39.4. Трудовым договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.40. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу:

2.41. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

2.42. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности:

2.42.1. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

2.42.2. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

2.43. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании:

2.43.1. 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.

2.43.2. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

2.44. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр:

2.44.1. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

2.45. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов:

2.45.1. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.;

2.45.2. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

2.46. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование:

2.46.1. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.47. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

### Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения работников Академии возникают на основе заключения трудового договора и/или эффективного контракта, заключенного в письменной форме и составленного в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме путем подписания трудового договора в новой редакции или заключения дополнительного соглашения к действующему трудовому договору.

3.2. Подбор и расстановка кадров осуществляется работодателем самостоятельно в соответствии с законодательством Российской Федерации и Уставом Академии.

3.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом Первичной профсоюзной организации Московской государственной академии хореографии не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

3.4. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Академии может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Первичной профсоюзной организации Московской государственной академии хореографии или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.5. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Академии, сокращения объемов оказания услуг, при ухудшении финансово-экономического положения Академии. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Московской государственной академии хореографии.

3.6. При сокращении численности или штата работников Академии преимущественное право на оставление на работе, определяется в соответствии с категориями, предусмотренными статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.8. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

3.8.1. ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

3.8.2. ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;

3.8.3. приостанавливает найм новых работников и сокращение вакансий;

3.8.4. осуществляет временный отказ от введения совмещения профессий;

3.8.5. осуществляет перевод в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации высвобождаемых работников на постоянную работу на места, занимаемые работниками-совместителями;

3.8.6. осуществляет перевод работников в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации на работу в другие структурные подразделения Академии и организации;

3.8.7. совершенствует графики работы с введением режима неполного рабочего времени в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

3.8.8. вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

3.8.9. устанавливает для отдельных категорий работников неполную рабочую неделю с корректировкой размера заработной платы в порядке предусмотренным локальными нормативными актами Академии, принимаемыми с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Московской государственной академии хореографии в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации;

3.8.10. предоставляет по просьбе работников (по личному заявлению) отпуска без сохранения заработной платы;

3.8.11. передает структурным подразделениям Академии для выполнения собственными силами работ, выполнявшихся ранее подрядными организациями;

3.8.12. проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.8.13. В антикризисную программу, реализуемую в порядке предусмотренным локальными нормативными актами Академии, принимаемыми с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Московской государственной академии хореографии, могут быть также включены мероприятия, предусматривающие:

а) осуществление опережающего профессионального обучения работников, находящихся под риском увольнения;

б) переобучение, повышение квалификации работников с учетом имеющихся вакантных рабочих мест в Академии, в том числе на условиях совместного с органами местного самоуправления долевого финансирования программ обучения работников;

в) оказание помощи в поиске работы в организациях соответствующего вида экономической деятельности, включая организации, расположенные в других регионах, при содействии органов государственной службы занятости;

г) направление работников на обучение другим профессиям;

д) установление режима неполного рабочего времени для самостоятельного поиска работы.

3.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Академии, сокращением численности или штата работников Академии, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с

сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства Академии).

3.10. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

#### Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени работников Академии составляет 40 часов в неделю, если настоящими Правилами не установлено иное (Приложение № 1 к Коллективному договору – Правила внутреннего трудового распорядка).

4.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников Академии составляет 36 часов в неделю.

4.1.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Академии устанавливается трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящими Особенности с учетом:

а) режима деятельности Академии, связанного с круглосуточным пребыванием обучающихся, пребыванием их в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы Академии;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) (далее - приказ N 1601), а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом N 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

е) трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно.

4.1.2. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы - 9.00, время окончания работы - 18.00, в пятницу с 9.00 до 16:45;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут: с 12.00 до 12.45. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

4.1.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы

за ставку заработной платы) для педагогических работников и концертмейстеров устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.1.4. Для некоторых работников интерната, отдела комплексной безопасности, инженерного отдела, столовой и амбулатории (медицинской) Академии устанавливаются сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности.

4.1.5. Исходя функциональных обязанностей отдельных категорий работников в трудовых договорах могут быть установлены режимы гибкого рабочего времени и ненормированного рабочего дня.

4.1.6. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению работника и Работодателя.

4.1.7. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим Работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ - или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 20 часов в неделю.

4.1.8. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

4.2. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 17,5 часа в неделю);

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.3. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время.

4.3.1. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

4.4. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

- работников в возрасте от 15 до 16 лет - пять часов;
- работников в возрасте от 16 до 18 лет - семь часов;
- учащихся, совмещающих учебу с работой:
  - от 14 до 16 лет - два с половиной часа;
  - от 16 до 18 лет - четыре часа;
- инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

4.5.1. Если Работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

4.5.2. Указанные в п. п. 4.5 и 4.5.1 ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

- если по основному месту работы Работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- если по основному месту работы Работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.7. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4.7.1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

Работодатель вправе привлекать Работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве Академией общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.7.2. Режим ненормированного рабочего дня - особый режим, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

устанавливается в Приложении № 5 Коллективного договора.

4.8. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

4.9. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.10. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.11. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут: с 12.00 до 12.45.

2) два выходных дня - суббота, воскресенье;

3) нерабочие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 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;

4.11.1. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

4.11.2. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.11.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.11.4. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению 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;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.11.5. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной Академии не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

4.11.6. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск

предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);
- Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;
- почетные доноры России;
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры ордена Славы;
- мужа, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

4.12. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

4.13. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

4.14. 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.

4.14.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.15. Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 12 до 15 календарных дней в зависимости от занимаемой должности. Перечень должностей, условия и порядок предоставления такого отпуска устанавливаются в Положении о ненормированном рабочем дне.

## Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с законодательством Российской Федерации по охране труда обязуется:

5.1.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в соответствии с Соглашением по охране труда (приложение № 3 к Коллективному договору).

5.1.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 3 настоящего договора.

5.1.3. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в сроки, установленные законодательством (Федеральный закон "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 N 426-ФЗ)

5.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

5.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

5.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 4 настоящего договора. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам работодатель возмещает ее стоимость.

5.1.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе перевод беременных женщин на легкую работу.

5.1.9. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы труда.

5.1.10. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования с оформлением личных медицинских книжек.

5.3. В Академии создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации Академии в количестве 5 человек.

## Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных законодательством РФ компенсаций, пособие в размере от 4000 (Четырех) тысяч рублей (определяется Ректором с учетом наличия денежных средств на счету).

6.2. При рождении ребенка у работника Академии выплачивать ему материальную помощь в размере от 4000 (Четырех) тысяч рублей (определяется Ректором с учетом наличия денежных средств на счету).

## Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить первичной профсоюзной организации Академии оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия

для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации Академии согласно прилагаемому перечню.

7.2. Взаимоотношения работодателя и первичной профсоюзной организации Академии (профкома) строятся на принципах социального партнерства на основании законодательства Российской Федерации и настоящего коллективного договора.

7.3. Первичная профсоюзная организация Академии действует на основании Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и др.).

7.4. Первичная профсоюзная организация Академии представляет и защищает права и интересы членов первичной профсоюзной организации Академии по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в первичной профсоюзной организации Академии в соответствии с полномочиями, предусмотренными Положением о первичной профсоюзной организации Академии.

7.5. Для осуществления уставной деятельности Первичной профсоюзной организации Академии работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.6. Через средства информации, имеющиеся в Академии, Первичная профсоюзная организация Академии вправе информировать работников о своей деятельности, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и др.).

7.7. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с учетом мнения Первичная профсоюзная организация Академии.

7.8. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Первичной профсоюзной организации Академии членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному председателем Первичной профсоюзной организации Академии на основании личных письменных заявлений членов Первичной профсоюзной организации Академии, в размере 1 %.

7.9. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации Академии и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного учета мнения Первичной профсоюзной организации Академии.

7.10. Перевод на другую работу работников, входящих в состав Первичной профсоюзной организации Академии и не освобожденных от основной работы, по инициативе работодателя не может производиться без предварительного учета мнения профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации Академии, членом которого они являются.

7.11. Увольнение работников по инициативе работодателя, входящих в состав Первичной профсоюзной организации Академии, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного учета мнения профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации Академии.

7.12. Профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации Академии обязуется содействовать успешному выполнению стратегических программ развития Академии с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором.

7.13. Профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации Академии обязуется разъяснять работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

7.14. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением

законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора правомочные представители Первичной профсоюзной организации Академии вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать отделы, другие места работы в Академии;
- требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате;
- проверять работу столовой Академии.

7.15. В отношении членов Первичной профсоюзной организации Академии, Первичная профсоюзная организации Академии обязуется:

- гарантировать каждому члену Первичной профсоюзной организации Академии защиту его интересов;
- проводить бесплатные юридические консультации;
- оказывать материальную помощь по письменному заявлению;
- ежегодно планировать 30% от суммы членских взносов на оказание материальной помощи членам Первичной профсоюзной организации Академии.
- организовывать для членов Первичной профсоюзной организации Академии культурно-массовую и спортивную работу;
- ежегодно планировать на эти цели 70% от суммы членских взносов. Ежегодно бесплатно обеспечивать детей (до 14 лет) членов Первичной профсоюзной организации Академии билетами на новогодние представления.

7.16. Первичная профсоюзная организации Академии, как представитель работников Академии обязуется:

- инициировать начало коллективных переговоров по истечении срока действия коллективного договора;
- способствовать устойчивой деятельности Академии, присущими Первичной профсоюзной организации Академии методами;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и полное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Академии;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

7.17. Работодатель обязуется предоставлять в установленном законодательством порядке Первичной профсоюзной организации Академии информацию о деятельности Академии для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.18. Работодатель обязуется предоставлять Первичной профсоюзной организации Академии возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

7.19. Работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты (положения), затрагивающие интересы работников с учетом мотивированного мнения Первичной профсоюзной организации Академии, в случаях, предусмотренных настоящим Договором и законодательством РФ.

8.1. Изменение существенных условий Договора при его исполнении не допускается, за исключением их изменения по решению Комиссии по ведению коллективных переговоров в следующих случаях:

- выявление соответствующим органом по труду в ходе уведомительной регистрации настоящего Договора условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выявление технических, орфографических, лексических и других ошибок, искажающих смысл условий настоящего Договора.

8.2. Изменения и дополнения, вносимые в настоящий Договор в период его действия, оформляются в письменном виде в виде отдельного документа и подписываются всеми членами Комиссии по ведению коллективных переговоров. После чего утверждаются подписями уполномоченными представителями сторон на титульном листе.

8.3. Изменения и дополнения, вносимые в настоящий Договор в период его действия, или при продлении его действия на новый срок, направляются работодателем (его представителем) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в порядке, установленном для его заключения.

## Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном разделом 8 настоящего Договора. Изменения и дополнения Договора за три месяца до истечения срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении Академии, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Академии.

9.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 15 ноября 2022 года и действует до 14 ноября 2025 года.

## Раздел 10. ПРИЛОЖЕНИЯ К ДОГОВОРУ

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московская государственная академия хореографии»;

Приложение № 2 - Положение об оплате труда федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московская государственная академия хореографии»;

Приложение № 3 – Соглашение по охране труда федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московская государственная академия хореографии» на 2022-2025 гг.;

Приложение № 4 - Нормы обеспечения специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московская государственная академия хореографии»;

Приложение № 5 – Список работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московская государственная академия хореографии» с ненормированным рабочим днем на 2022-2025 гг.;

Комиссия по ведению коллективных переговоров:

Начальник хозяйственного отдела _____	Н. Н. Трофимова
Старший администратор учебного театра _____	З. И. Суворова
Заведующий хозяйством хозяйственного отдела _____	И. В. Костерева
Старший преподаватель кафедры классического и дуэтного танца _____	О.И. Попова
Ведущий бухгалтер _____	В.И. Мандрикова
Начальник управления кадров _____	В. А. Бойко
Ведущий юрисконсульт _____	А. В. Мещерякова
Начальник отдела ГО и ЧС _____	И.А. Горбачева

**Коллективный договор федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московская государственная**

академия хореографии» на 2022-2025 гг. составлен, согласован, утвержден в установленном порядке, прошит и пронумерован.

**Комиссия по ведению коллективных переговоров:**

Начальник хозяйственного отдела _____	Н. Н. Трофимова
Старший администратор учебного театра _____	З. И. Суворова
Заведующий хозяйством хозяйственного отдела _____	И. В. Костерева
Старший преподаватель кафедры классического и дуэтного танца _____	О.И. Попова
Ведущий бухгалтер _____	В.И. Мандрикова
Начальник управления кадров _____	В. А. Бойко
Ведущий юрисконсульт _____	А. В. Мещерякова
Начальник отдела ГО и ЧС _____	И.А. Горбачева