

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ «МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР
КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ»

От работодателя

Директор ГАОУ ДПО МЦКО

М.В. Лебедева

«20» февраля 2025 г.



От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации ГАОУ ДПО МЦКО

И.И. Луганская

«20» февраля 2025 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 121 от 24.02.2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования города Москвы «Московский центр качества образования» (далее – коллективный договор, ГАОУ ДПО МЦКО, Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст.ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: ГАОУ ДПО МЦКО в лице директора (далее – Работодатель, сторона) и работники Учреждения (далее – Работник, Работники, сторона) в лице председателя первичной профсоюзной организации ГАОУ ДПО МЦКО (далее – Профсоюз).

1.3. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере трудовых правоотношений, трёхсторонними и отраслевыми соглашениями между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, локальными нормативными актами ГАОУ ДПО МЦКО.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, мер социальной поддержки Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, срочный трудовой договор, о дистанционной работе.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 15 (пятнадцати) рабочих дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором ГАОУ ДПО МЦКО, подписавшим коллективный договор.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении

нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей и соответствующими уполномоченными органами в сфере трудовых отношений.

1.12. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Профсоюза в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.14. Коллективный договор действует в течение трех лет с даты подписания сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

2.2. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами трудового договора. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя;

- прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Особенности заключения трудового договора на дистанционную работу предусмотрены Положением о дистанционной работе в ГАОУ ДПО МЦКО.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работников под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка ГАОУ ДПО МЦКО, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5. Работодатель обязан включать в трудовой договор обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных

условий не допускается ухудшение положения Работника по сравнению с условиями, установленными Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.6. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.

2.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми, если иное не установлено судом.

2.8. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен федеральными законами.

2.9. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.10. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.12. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случае, когда Работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.13. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.14. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.15. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание работнику не устанавливается.

2.16. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суде.

2.17. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учёта мнения Профсоюза и без выплаты выходного пособия.

2.18. Если срок испытания истёк, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.19. Если в период испытания Работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

2.20. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.21. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.22. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

2.23. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

2.24. В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая информация, предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации.

2.25. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты mcko@edu.mos.ru:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи такого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.26. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.27. Стороны согласовали следующие критерии массового увольнения:

- ликвидация Учреждения;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Учреждении.

2.28. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- категориям работников, предусмотренных ст. 179 ТК РФ;
- работникам, проработавшим в Учреждении свыше 8 лет;
- родителям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- лицам, награжденным государственными, или ведомственными наградами.

2.29. В целях поиска работы Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, по согласованию с Работодателем может быть предоставлен 1 (один) рабочий день в неделю с сохранением заработной платы для участия в очном собеседовании с потенциальным работодателем при условии предоставления соответствующего

подтверждения (приглашение на собеседование и т.п.).

2.30. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, п. 3 или п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.31. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюза.

2.32. Профсоюз обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства Российской Федерации, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором.

3.2. Размеры должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Учреждения в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда работников ГАОУ ДПО МЦКО с учетом уровня профессиональной подготовки, квалификации, объема выполняемой работы, степени сложности, интенсивности и напряженности и других критериев оценки.

3.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.4. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 20-го (двадцатого) числа текущего месяца – за первую половину месяца, и 5-го (пятого) числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц (ст. 136 ТК РФ). При окончательном расчете за отработанный месяц Работник извещается в письменной форме о:

- составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размере иных сумм, начисленных работнику, оплате отпуска, выплатах при увольнении и (или) других выплатах, причитающихся работнику;

- размере и основаниях произведенных удержаний;

- общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.5. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.6. Заработная плата работника переводится в кредитную организацию, с которой Работодателем заключен договор. Работник вправе обращаться в Учреждение с заявлением о перечислении заработной платы на счет в другом банке (кредитной организации).

3.7. Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, включают предусмотренные системой оплаты труда Работодателя компенсационные и стимулирующие выплаты.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ГАОУ ДПО МЦКО и (или) трудовыми договорами, заключенными с Работниками.

4.2. Для работников Учреждения, за исключением перечисленных в п. 4.4. коллективного договора, устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

4.3. Для отдельных категорий Работников (директор, заместители директора, другие руководящие работники, педагогические работники, работники с ненормированным рабочим днем и др.) продолжительность рабочего времени устанавливается ТК РФ и иными нормативными правовыми актами в сфере трудовых правоотношений, Правилами внутреннего трудового распорядка ГАОУ ДПО МЦКО и трудовыми договорами.

4.4. Всем Работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных в неделю. Оба выходных дня предоставляются подряд.

4.5. В течение рабочего дня Работнику устанавливается перерыв для отдыха и питания 30 мин., который в рабочее время не включается.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению Работодателя.

4.7. Оплата сверхурочной работы производится в порядке, предусмотренном ст. 152 ТК РФ.

4.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 (двадцати восьми) календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Отдельным категориям Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 (двадцати восьми) календарных дней (удлиненный основной отпуск), в том числе Работникам, замещающим педагогические должности.

4.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 123, 372 ТК РФ.

4.10. Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.11. В случаях, предусмотренных п. 4.13 - 4.14 коллективного договора, право на дополнительный оплачиваемый отпуск помимо случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации, предоставляется за счет средств от приносящей доход деятельности при наличии лимита соответствующих денежных средств при условии, что присутствие Работника на рабочем месте не является необходимым. При наличии нескольких оснований, предусмотренных пп. 4.13 - 4.14 коллективного договора, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в совокупности не более 3 (трех) дней в год.

4.12. Дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 1 (одного) дня может предоставляться:

- в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, бракосочетанием детей Работника;
- для сопровождения детей в начальную школу в первый день учебного года, участия в похоронах близких родственников.

4.13. Работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) против коронавирусной инфекции, вызываемой вирусом SARS-CoV-2, после каждого этапа вакцинации (инъекции) предоставляется 1 (один), следующий за днем вакцинации, дополнительный оплачиваемый день отдыха.

4.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 (трех) календарных дней в год в соответствии с ТК РФ и Положением о ненормированном рабочем дне в ГАОУ ДПО МЦКО.

4.15. 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.

4.16. Категории работников, которым Работодатель должен предоставить отпуск без сохранения заработной платы установлены ст. 128 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка ГАОУ ДПО МЦКО.

4.17. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в Учреждении.

5. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель:

5.1.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями ТК РФ и иных нормативно-правовых актов в сфере охраны труда.

5.1.2. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты Работникам за условия труда, отклоняющихся от нормальных.

5.1.3. Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профкомом инструкции по охране труда. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение Работников по охране труда в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

5.1.4. Осуществляет учёт и расследование несчастных случаев в Учреждении в установленном законом порядке.

5.1.5. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.1.6. Обеспечивает уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда Профсоюза содействие в исполнении возложенных обязанностей по охране труда, защите трудовых прав работников.

5.1.7. Обеспечивает за свой счет прохождение обязательных медицинских осмотров Работниками установленных категорий в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.8. Оказывает содействие уполномоченному Профсоюза по охране труда в его деятельности.

5.2. Профком:

5.2.1. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний в Учреждении.

5.2.2. Осуществляет функции по контролю за обеспечением прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда.

5.2.3. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, льготы и компенсации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде с учетом требований гражданско-процессуального законодательства Российской Федерации.

5.2.4. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза.

6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

Обеспечивать работникам, относящимся к лицам с ограниченными возможностями здоровья, беспрепятственный доступ к месту работы, а также к объектам социальной инфраструктуры Учреждения.

Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2. Профсоюз:

6.2.1. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторно-курортного отдыха и лечения Работников.

6.2.2. Оказывает материальную помощь работникам-членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

6.2.3. Осуществляет правовые консультации Работников по социально-бытовым вопросам, контроль за предоставлением Работникам Учреждения социальных гарантий и льгот в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2.4. Участвует в урегулировании возникших разногласий между Работниками (их представителями) и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения, принятия и исполнения коллективного договора, соглашений и иных локальных нормативных актов в досудебном порядке, а также без привлечения организаций, наделенных полномочиями по рассмотрению трудовых споров.

6.3. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам Учреждения.

7. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель создаёт условия для осуществления Профсоюзом установленных законом прав и гарантий деятельности.

7.2. Работодатель предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

7.3. Работодатель предоставляет Профсоюзу в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться средствами связи, в том числе компьютерным оборудованием, множительной техникой, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.4. При наличии письменных заявлений Работников - членов Профсоюза, Работодатель ежемесячно удерживает из заработной платы Работников членские профсоюзные взносы в размере 1%, бесплатно и своевременно перечисляет их на счет Профсоюза. При обращении Профкома Работодатель обязан представлять информацию о полноте удержания и своевременности перечисления профсоюзных взносов.

7.5. Работнику, избранному председателем Профсоюза, предоставляется 12 (двенадцать) часов в месяц, свободных от работы для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы. Часы, не использованные в текущем месяце, могут быть использованы в последующие месяцы.

7.6. Работники – члены Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

7.7. Работодатель с учетом мнения Профкома принимает приказы

и распоряжения, затрагивающие социальные и трудовые права работников по следующим вопросам:

- увольнение работников в связи с сокращением численности или штата Работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (по п. 2, п. 3 и п. 5 ч. 1 ст. 81, ст. 82, ст. 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- утверждение перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при массовых увольнениях работников (ст. 180 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка ГАОУ ДПО МЦКО (ст. 190 ТК РФ);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов Работников, застрахованных от несчастных случаев на производстве (ст. 26 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»);
- разработка правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- иные вопросы, затрагивающие социально-трудовые права Работников, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились о том, что:

8.1. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

8.2. Работодатель и Профсоюз отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников Учреждения один раз в год.

8.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и трудовые споры, связанные с его выполнением.

8.4. Соблюдают установленный законодательством Российской Федерации порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин и условий, которые могут повлечь возникновение трудовых споров.

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

8.6. В случае возникновения коллективных трудовых споров стороны передают их на рассмотрение в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» по адресу: г. Москва, Протопоповский пер, дом 25.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

13 листов

Подпись

