

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
«МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ОБРАЗОВАНИЯ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
«МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ОБРАЗОВАНИЯ»

Дата подписания коллективного договора 28 мая 2018 г.
 Срок действия коллективного договора 3 года

От работодателя
 Директор ГАОУ ДПО МЦРКИО
 А.И. Рытов _____
 « 28 » мая 2018 г.



От работников
 Председатель первичной профсоюзной
 организации ГАОУ ДПО МЦРКИО
 Н.А. Авакова _____
 « 28 » мая 2018 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
 ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
 ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
 КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
 ЗАРЕГИСТРИРОВАН
 № 302 от 31.05 2018 г. *Лин*

МОСКВА 2018

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
«МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОБРАЗОВАНИЯ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № ___ от « ___ » _____ 20__ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, Ф.И.О. и подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор, заключенный между работниками и работодателем является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования города Москвы «Московский центр развития кадрового потенциала образования» (далее – Центр, ГАОУ ДПО МЦРКПО).

Сторонами коллективного договора являются: ГАОУ ДПО МЦРКПО в лице директора Рытова Алексея Ивановича, именуемое далее «Работодатель», и работники Центра, именуемые далее «Работники», в лице представителя – председателя первичной профсоюзной организации ГАОУ ДПО МЦРКПО Аваковой Наиры Ашотовны, именуемый далее «Профсоюз».

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации, трёхсторонними и отраслевыми соглашениями между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, срочный трудовой договор, дистанционные работники Центра.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Центра.

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

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

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

1.8. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Цель коллективного договора – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных, социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления Центром и максимального социального и материального благополучия работников.

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

1.11. Локальные нормативные акты Центра, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профсоюзом.

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

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. Настоящий коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами и действует в течение 3 (трех) лет. По окончании срока Стороны вправе продлить действие коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет.

РАЗДЕЛ 2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

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

Стороны договорились о том, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в 3 (трех) экземплярах, по одному для каждой из Сторон, третий экземпляр для Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

2.2.2. При приеме на работу, до подписания трудового договора, ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, 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).

2.4. Трудовой договор с работником Центра заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

- заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.6. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту

- с лицами, поступающими на работу по совместительству (ст. 59 ТК РФ).

2.7. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, нормативных актов.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

2.8. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для заместителей директора – шести месяцев (ст.70 ТК РФ).

2.9. 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.

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

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

Если в период испытания работник придет 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.

2.11. 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 частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.12. Сообщать Профсоюзу в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников не позднее, чем за три месяца.

Считать критериями массового увольнения следующие показатели численности увольняемых работников Центра:

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

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

- одинокие родители (отец, мать), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

2.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией и реорганизацией Центра, сокращением численности или штата работников Центра, право на время для поиска работы (1 день в неделю) с сохранением заработной платы.

2.15. При появлении новых рабочих мест в Центре, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

2.16. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения Профсоюза.

2.17. Наравне со всеми причитающимися работнику выплатами работодатель может предусмотреть дополнительную выплату при увольнении по

взаимному соглашению (статья 178 ТК РФ). Выплата компенсации устанавливается работодателем самостоятельно.

2.18. Профсоюз обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.19. Работник в случае возникновения индивидуального трудового спора вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам, сформированную в Центре.

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором.

3.2. Размеры базовых (должностных) окладов устанавливаются руководителем Центра на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников образования, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих (ст. 129 ТК РФ).

3.3. В структуре заработной платы работников предусмотрены выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

3.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме, в валюте Российской Федерации (рубли).

3.5. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.6. Заработная плата работника переводится в кредитную организацию, с которой у Работодателя имеется заключенный договор. В случае, если работник в заявлении для перевода заработной платы указывает иную кредитную организацию, то ответственность за оплату процентов, установленных кредитной организацией за обслуживание таких операций, возлагается на работника и осуществляется за счет средств такого работника.

3.7. Выплата заработной платы осуществляется не позднее: за первую половину месяца - 20-го числа текущего месяца и за вторую половину месяца - 5-го числа месяца, следующего за отчетным.

3.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем стабильная работа Центра. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.9. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника. Оплата труда производится как за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

3.10. Размеры надбавок, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; системы доплат и надбавок стимулирующего характера; системы премирования и другие выплаты устанавливаются с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Режим рабочего времени в Центре определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1. Режим рабочего времени руководителей, заместителей, других руководящих работников определяется с учётом необходимости обеспечения руководства деятельностью Центра.

4.2. Для работников Центра, за исключением перечисленных в п. 4.3, 4.4, устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

4.3. Для отдельных категорий работников (сторожа) устанавливается сменный график работы 1/3.

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: 36-часовая шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье.

4.5. Всем работникам предоставляются выходные дни.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных в неделю. Оба выходных дня предоставляются подряд (ст.111 ТК РФ).

В течение рабочего дня работнику устанавливается перерыв для отдыха и питания 30 мин. (для сторожей 3 часа), которые в рабочее время не включаются.

4.6. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Отдельным категориям работников, в соответствии с законодательством Российской Федерации, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск), в том числе работникам, замещающим педагогические должности, в соответствии с занимаемой должностью.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном (ст. 372 ТК РФ, ст. 123 ТК РФ).

Супругам, родителям и детям, работающим в Центре, 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.

4.7. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск, помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ, предоставляется при наличии лимита соответствующих денежных средств, с учетом оснований, предусмотренных подп. 4.7.1 – 4.7.3., за исключением случаев, когда присутствие работника на рабочем месте обусловлено производственной необходимостью.

При наличии нескольких оснований дополнительный оплачиваемый отпуск может предоставляться в совокупности не более 3 дней в год.

Указанный отпуск предоставляется работникам за счет средств от приносящей доход деятельности Центра.

4.7.1. Дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 1 дня может предоставляться работнику:

- для участия в похоронах родных и близких;
- в связи с бракосочетанием работника и детей работника;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу;
- при ликвидации аварии в доме (квартире).

4.7.2. Работнику, который в течение года не брал больничный лист, Работодатель может предоставить не более 2 дней дополнительного оплачиваемого отпуска в текущем году.

4.7.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 (трех) календарных дней в году.

4.7.4. Председателю первичной профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не более 3 (трех) календарных дней в году.

4.8. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются не более 4 (четырёх) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

4.9. 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.

4.10. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель:

5.1.2. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательства РФ.

5.1.3. Заключает с Профсоюзом Соглашение по охране труда, предупреждающее производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ) и отчитывается за его выполнение не реже двух раз в год на совместном совещании.

5.1.4. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством, изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты работникам за неблагоприятные условия труда.

5.1.5. Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профсоюзом инструкции по охране труда. Своевременно проводит инструктажи по охране труда и обучение работников по охране труда в соответствии с действующими нормативными документами.

5.1.6. Осуществляет учёт и расследование несчастных случаев в Центре.

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

5.1.8. Обеспечивает технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение Центра, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

5.1.9. Обеспечивает за свой счет прохождение медицинских осмотров работников, согласно перечня категорий лиц, подлежащих обязательному медицинскому осмотру (работники в возрасте до 18 лет, работники, обеспечивающие движение транспортных средств, педагогические работники и др.), при приеме на работу, а также периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

5.1.10. Оказывает содействие Профсоюзу по охране труда в его деятельности.

5.2. Работники обязуются:

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и ~~иными~~ нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.2.2. Проходить инструктаж по охране труда.

5.2.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей и об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

5.2.4. Проходить периодические медицинские осмотры организованные Работодателем.

5.3. Профсоюз:

5.3.1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

5.3.11. Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний.

5.3.12. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель:

6.2.1. Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами и обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве.

6.2.2. Своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы в соответствующие фонды в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.3. Вправе оказать единовременную выплату на основании мотивированного представления в следующих случаях:

- сложное материальное положение работника;

- чрезвычайные обстоятельства или стихийные бедствия. В данном случае работник, написавший заявление руководителю с просьбой об оказании ему финансовой помощи, должен предъявить справки из полиции или иных органов, которые подтвердили бы сумму ущерба;

- наличие семейных обстоятельств. Работники, претендующие на получение от предприятия материальных выплат по этим основаниям, должны представить в бухгалтерию предприятия подтверждающие документы. Это может быть свидетельство о браке или о рождении ребенка и прочие документы.

- тяжелая болезнь самого работника или его родственников. Такой недуг подразумевает утрату работоспособности более чем на два месяца или получение сотрудником инвалидности. Основанием для выплаты такого вида материальной помощи явится справка ВКК установленной формы;

- юбилейная дата;

- материальная помощь сотруднику на погребение. Основанием для ее выплаты является смерть какого-либо близкого родственника работника или его самого. Подтверждающим документом для таких выплат станет копия выданного свидетельства о смерти.

6.3. Профсоюз:

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

6.3.2. Оказывает материальную помощь работникам - членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

6.3.3. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам работникам, общественный контроль за предоставлением работникам Центра социальных гарантий и льгот в соответствии с трудовым законодательством.

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

6.3.5. Представляет и защищает трудовые права работников Центра в комиссии по трудовым спорам.

6.4. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам Центра.

РАЗДЕЛ 7. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель создаёт права и гарантии Профсоюза, содействует его деятельности.

7.2. Предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

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

7.4. При наличии письменных заявлений работников - членов профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ст. 377 ТК РФ).

7.5. Председатель Профсоюза в соответствии с законодательством представляет интересы работников в коллегиальных органах управления Центром.

7.6. Работнику, избранному председателем Профсоюза, предоставляется 10 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.

7.7. Председателю первичной профсоюзной организации ГАОУ ДПО МРКПО устанавливается ежемесячная доплата (вознаграждение) при условии участия в Центре не менее 40 % работников, являющихся членами Профсоюза.

Ежемесячная доплата (вознаграждение) устанавливается руководителем Центра на календарный год.

Выплата ежемесячной доплаты осуществляется Центром за счет поступлений от приносящей доходы деятельности Центра.

7.8. 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.

7.9. Работодатель привлекает Профсоюз для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.10. Работодатель по согласованию с Профсоюзом рассматривает приказы и распоряжения, затрагивающие социальные и трудовые права работников по следующим вопросам:

- составление правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- определение режима работы всех категорий работников (ст. 100 ТК РФ);
- замена и пересмотр норм труда работников (ст. 159 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Центре (статья 144 ТК РФ);
- расследование несчастных случаев;
- оказание материальной помощи и иных социальных выплат работникам;
- выдвижение работников на правительственные, ведомственные награды;
- разработка инструкций по охране труда;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени 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);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление графиков сменности работы (ст. 103 ТК РФ);

- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам, формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

РАЗДЕЛ 8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

8.2. Работодатель и Профсоюз отчитываются о ходе выполнения обязательств Коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

8.3. Рассматривают возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

8.6. Изменения и дополнения к коллективному договору могут быть внесены по инициативе одной из Сторон.

8.7. Изменения и дополнения к коллективному договору вносятся по итогам согласования их комиссией, созданной из представителей Работодателя, назначенных директором Центра, и представителей, избранных действующей в Центре профсоюзной организацией.

Пронумеровано, пронумеровано
и скреплено 14 листа (-ов)

Директор Государственного автономного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования города Москвы «Московский центр
развития кадрового потенциала образования»



А.И. Рыгов
М.П.