

525
фмс

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА МОСКВЫ
«КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025 – 2028 годы

Дата подписания коллективного договора 28 мая 2025 года.
Срок действия коллективного договора 3 года.

От работодателя
Директор ГАОУ ДПО
«Корпоративный университет»

О.А. Айгунова

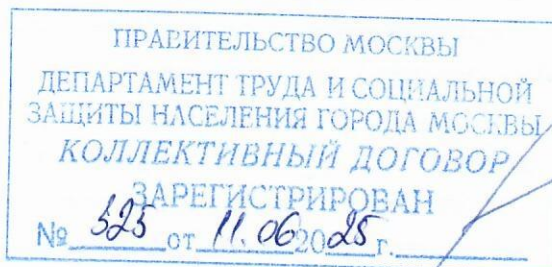
«28» мая 2025 года



От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации ГАОУ ДПО
«Корпоративный университет»

Н.А. Авакова

«28» мая 2025 года



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет московского образования».

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие основные понятия и термины:

Работодатель – Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Корпоративный университет московского образования» (далее – ГАОУ ДПО «Корпоративный университет», учреждение), действующее в соответствии с Уставом (далее – Устав учреждения).

Представители работодателя – директор, действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий.

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ГАОУ ДПО «Корпоративный университет».

Первичная профсоюзная организация – первичная профсоюзная организация работников ГАОУ ДПО «Корпоративный университет», созданная и действующая в учреждении в соответствии с Уставом Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Устав Профсоюза).

Профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации.

Председатель первичной профсоюзной организации является уполномоченным представителем работников ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» в социальном партнерстве, действующем на основании Устава Профсоюза.

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе, по решению сторон и действующий на основании приказа руководителя ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» об утверждении состава Комиссии.

Департамент – Департамент образования и науки города Москвы.

Профсоюз – Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации, Общероссийский Профсоюз образования.

МГО Профсоюза – Московская городская организация Общероссийского Профсоюза образования, МГО Общероссийского Профсоюза образования;

Территориальная организация Профсоюза – структурное подразделение Московской городской организации Общероссийского Профсоюза образования, действующее, как правило, на территории административного округа (округов) города Москвы.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ).

Закон города Москвы от 11 ноября 2009 года № 4 «О социальном партнерстве в городе Москве».

Отраслевое соглашение между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы (далее – Соглашение).

Другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного 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, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя – директора ГАОУ ДПО «Корпоративный университет».

Работники образовательного учреждения в лице их представителя – председателя ППО ГАОУ ДПО «Корпоративный университет».

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательного учреждения, под подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Ознакомление работников с принятыми локальными нормативными актами (изменениями в них) осуществляется *в срок не позднее 30 (тридцати) рабочих дней* с момента их принятия, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

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

1.9. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза 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 Профсоюзе в случае наделения

полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.10. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством, если иной порядок в форме согласования не предусмотрен настоящим коллективным договором.

По инициативе работодателя профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта, помимо случаев обязательного участия профкома, прямо предусмотренных коллективным договором.

В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профкомом.

Положения коллективного договора учитываются работодателем при разработке и принятии локальных актов образовательного учреждения (положение, порядок, правила, инструкция, регламент, графики работы и отпусков, форма расчетного листка, тарификационный список и др.), приказов и распоряжений, в том числе по утверждению локальных нормативных и иных актов образовательного учреждения, включая определение конкретных мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальной поддержки работников и по другим социально-трудовым вопросам (планы, программы и др.).

При нарушении установленного порядка принятия локальных нормативных актов (в случаях прямо установленного трудовым законодательством требования об учете мнения профкома) работодатель обязуется по письменному требованию профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ).

Порядок действия локальных нормативных актов, включая срок действия, определяется в соответствии со статьей 12 ТК РФ. Срок действия локальных нормативных актов, являющихся приложением к коллективному договору, определяется работодателем при их принятии в установленном порядке и не зависит от истечения срока действия коллективного договора, если иное не предусмотрено коллективным договором.

1.11. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно с профкомом (председателем ППО) обсуждать предложения профкома (председателя ППО), представленные в письменной форме по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не позднее 5 (пяти) рабочих дней направлять профкому (председателю ППО) свой мотивированный письменный ответ по каждому вопросу.

1.12. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения

предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства экономии фонда оплаты труда и внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности учреждения); мер социальной поддержки работников – внебюджетные средства.

1.13. Работодатель информирует профком о решениях органов государственного контроля (надзора) и ведомственного контроля, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.14. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.15. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии материальных ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормы профессиональной этики работников ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе этики и служебного поведения работников ГАОУ ДПО «Корпоративный университет», утвержденном приказом ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» и согласованном с профсоюзным комитетом.

2.1.2. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового кодекса РФ, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Соглашения, Устава учреждения, настоящего коллективного договора и иных локальных нормативных актов учреждения.

В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору)

устанавливаются обязательные и иные условия трудового договора, в том числе трудовая функция с определением должностных обязанностей, условия оплаты труда (размер оклада, должностного оклада).

2.1.4. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ и настоящего коллективного договора и локальных нормативных актов учреждения.

2.1.5. Работодатель в соответствии с действующим порядком обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда.

2.1.6. При выполнении работниками дистанционной (удаленной) работы работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий в соответствии условиями, предусмотренными локальными нормативными актами ГАОУ ДПО «Корпоративный университет».

2.1.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.8. Работники учреждения (в том числе руководитель, первый заместитель и заместители руководителя учреждения по согласованию с ДОНМ) наряду с работой, определенной трудовым договором, могут выполнять дополнительную работу в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору без занятия штатной должности, путем совмещения в порядке, установленном статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.9. Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не могут являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

2.1.10. Проведение аттестации работников, замещающих педагогические должности, поименованные в подразделе 2 раздела I Номенклатуры должностей

педагогических работников (постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»), в целях подтверждения их соответствия занимаемым ими должностям, осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196, с учетом условий труда и функциональных обязанностей, конкретных трудовых функций или видов работ, результат исполнения которых станет основанием для проведения процедуры аттестации.

2.1.11. Работник, с которым в период приостановления действия трудового договора в соответствии с положениями статьи 351.7 ТК РФ расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, имеет преимущественное право в течение трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации на поступление на работу по ранее занимаемой им должности в учреждении (при наличии вакансии). В случае отсутствия вакансии по такой должности работнику может быть предложена другая вакантная должность или работа в порядке, аналогичном положениям части 3 статьи 81 ТК РФ.

Положение п. 2.1.11 применяются при наличии соответствующего заявления от такого работника (бывшего работника).

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.2. 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.

Не устанавливать испытание при приеме на работу:

- 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.

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

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.

2.2.4. 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 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.

2.2.5. При заключении трудового договора требовать от лица, поступающего на работу, только документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ.

2.2.6. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, которыми установлено ознакомление работников под роспись и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в учреждении.

2.2.7. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, а также учитывать положения настоящего коллективного договора.

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.

2.2.8. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.9. При заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам работников не допускать снижения уровня трудовых прав работников с учетом гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами учреждения.

2.2.10. Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете

в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

2.2.11. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия отдельного локального нормативного акта ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» о защите персональных данных работников.

2.2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора, с оплатой труда в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.13. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при соблюдении положений статей 74 и 162 ТК РФ.

2.2.14. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка определения условий их установления и (или) при увеличении), а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Возложение на работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

2.2.15. Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в учреждении Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.16. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за 3 (три) месяца.

С этой целью направлять в профком проекты приказов, копий документов, являющихся основанием для принятия таких решений, другую необходимую

информацию, а также совместно разрабатывать меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению.

При письменном уведомлении профкома о предстоящих мероприятиях по сокращению численности или штата работников учреждения прилагать: проекты приказов о сокращении численности или штата работников, перечень сокращаемых должностей и список сокращаемых работников, проект нового штатного расписания, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

В соответствии с пунктом 2.4.3 Соглашения критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников учреждения:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

2.2.17. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные ТК РФ, с учетом их повышения и расширения, в том числе:

- предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников, не менее чем за два месяца;
- обязательное уведомление территориальных органов занятости и профсоюзного комитета о сокращении численности или штата работников;
- недопущение одновременного увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата.

2.2.18. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять по согласованию с работодателем свободное от работы время не менее 8 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Право, установленное настоящим пунктом, реализуется при наличии письменного заявления работника.

2.2.19. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- родителям в многодетной семье;

- лицам, принимавшим участие в специальной военной операции;
- двум и более работникам из одной семьи;
- работникам, совмещающим работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор.

2.2.20. При расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (соглашение сторон), работнику может быть выплачено выходное пособие в размере, не превышающем двухкратного среднего месячного заработка (статья 178 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2.21. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального режима труда (графика работы).

2.3. Работодатель и профком разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, в том числе:

- объявление благодарности руководителя учреждения – объявление благодарности председателя первичной профсоюзной организации и профкома;
- награждение Почетной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии);
- представление к наградам органов управления в сфере образования;
- представление к наградам, решение по которым принимается органами власти;
- представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов.

2.2. Работодатель разрабатывают и осуществляют меры по определению и реализации особенностей регулирования при установлении порядка временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя и работника, которые включают в себя:

- принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов, прежде всего локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ;
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации иными средствами (расходными материалами и др.);
- порядок организации труда работников, временно переводимых

на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором);

– гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции.

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Работодатель вправе при наличии возможности обеспечивать мероприятия по проведению профессионального обучения, дополнительного профессионального образования работников, направлять их на курсовое, индивидуальное и иное профессиональное обучение.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (часть 4 статьи 196 ТК РФ).

3.1.2. Работодатель и профком разрабатывают и реализуют меры, направленные на:

- обеспечение непрерывного профессионального развития работников;
- создание условий для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

3.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.1.4. Работодатель не допускает необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. 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 образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными

нормативными актами, трудовыми договорами, а также графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом.

4.1.2. Режим рабочего времени руководителей, первого заместителя, заместителей, других руководящих работников определяется с учётом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения.

4.1.3. Для работников образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.

4.1.4. В соответствии со штатным расписанием педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 (тридцать шесть) часов в неделю, с учетом номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании принятых в ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» локальных нормативных актов.

4.1.5. Работник вправе трудиться в дистанционном режиме на постоянной основе, временно или периодически, чередуя работу в офисе и дистанционную работу (ч. 2 статьи 312.1 ТК РФ) только при взаимном согласии сторон трудового договора, при подаче соответствующего заявления с указанием причины перевода.

4.1.6. Работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия обстоятельств (случаев), указанных в статье 312.9 ТК РФ, а также по инициативе работника по согласованию с работодателем в случае необходимости ухода за больным близким родственником при наличии медицинского заключения и отсутствии иных близких родственников, способных выполнять уход за больным.

Работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ и п. 2.3 коллективного договора по согласованию с профкомом.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с вышеуказанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

4.1.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

4.1.9. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Дата предоставления другого дня отдыха определяется по соглашению сторон.

Размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В случае, если на день увольнения у работника имеются не использованные им дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, ему выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактически произведенной оплатой работы в этот день, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.10. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

4.1.11. В соответствии со штатным расписанием предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск работникам, замещающих должности педагогических работников, а также руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения, руководителям структурных подразделений учреждения и их заместителям, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации от 3 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.12. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска дистанционному работнику осуществляется на общих основаниях.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Работникам по их желанию предоставляется оплачиваемый отпуск при получении путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям. Продолжительность такого отпуска устанавливается с учетом срока действия путевки.

Работнику, который является супругом лица, принимающего участие в специальной военной операции, предоставляется по его желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его супруга в отпуске.

4.1.13. Работник имеет преимущественное право в выборе новой даты

начала отпуска при переносе отпуска, если работнику не была своевременно произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

4.1.14. При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки дней, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных постановлением НКТ СССР от 30 апреля 1930 года № 169).

4.1.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом заявления работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

4.1.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.1.18. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на весь срок контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, военного положения или в военное время.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо

от стажа работы у работодателя.

4.2. Стороны договорились о том, что:

4.2.1. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения детей, обучающихся в начальной школе, 1 сентября (первый учебный день) – 1 календарный день;
- выпускной с уровня образования – 1 день;
- рождения ребенка (выписка из медучреждения), для близких родственников – 1 календарный дней;
- бракосочетания работника – 2 календарных дня;
- похорон близких родственников – 2 календарных дня;
- призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – 2 календарных дня;
- 1 (один) календарный день в год в лечебных целях для посещения медицинского учреждения, при наличии неотложной записи, за исключением любых косметологических процедур.

4.2.2. Работодатель с участием выборного органа первичной профсоюзной организации предусматривает в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим коллективным договором:

- дополнительные гарантии и компенсации работникам, проходящим вакцинацию (повторную вакцинацию) по эпидемическим показаниям (против коронавирусной инфекции и др.), в том числе по предоставлению дополнительного времени отдыха с сохранением заработной платы;
- возможность перенесения по соглашению сторон отпуска, совпавшего с периодом, когда по решению уполномоченных органов государственной власти установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы, на другое время, не совпадающее с указанными периодами.

4.3. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.4. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, предоставленного не позднее 3 рабочих дней до начала такого отпуска в соответствии со статьями 128 и 263 ТК РФ в указанные им сроки.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.5. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска

производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.6. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 (двадцать восемь) календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 (двадцать восемь) календарных дней, или любое количество дней из этой части.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, соглашениями и рекомендациями ДОНМ.

5.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников учреждения, других локальных нормативных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда.

Экономия по фонду оплаты труда направляется в том числе, в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается коллективным договором, Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» (далее – Положение об оплате труда), принимаемым по согласованию с профкомом.

5.3. Работодатель обеспечивает формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, не допуская установления различных тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию в одном учреждении.

5.4. Размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера за результативность работы в предыдущем году, премий (по результатам работы в текущем году, разовых премий) и иных выплат стимулирующего характера, установленные Положением об оплате труда локальными нормативными актами, определяются на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

5.5. В целях обеспечения общественного участия в определении

и назначении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается специальная открытая комиссия, в состав которой входят представители административно-управленческого персонала и профкома. Количественный и персональный состав Комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя учреждения на начало календарного года с учетом предложений профкома.

5.6. Установление заработной платы, включая распределение стимулирующих выплат работникам, а также разработка и согласование формулы, с применением которой рассчитывается заработная плата работников, осуществляется с обязательным участием профкома в лице Председателя ППО.

5.7. Для формирования структуры, штатного состава и численности учреждения применяется штатное расписание, содержащее перечень подразделений, наименований должностей (специальностей, профессий) с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы.

5.8. Оплата дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работников, осуществляется на основании отдельно заключенного с работником договора гражданско-правового характера либо в порядке, предусмотренном статьей 60.1 ТК РФ.

Размеры и условия дополнительных выплат, предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в соответствии с Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.9. Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда в учреждении минимальную заработную плату в городе Москве, установленную в порядке, предусмотренном московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, и ее своевременную индексацию.

5.10. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (рублях) путем перевода в кредитную организацию по заявлению работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Днями выплаты заработной платы работникам учреждения являются: за первую половину месяца 5-го числа текущего месяца и за вторую половину 20-го числа следующего месяца.

Обязанность работодателя по соблюдению сроков выплаты заработной

платы считается выполненной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника в указанные даты.

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

5.12. Для вновь принятых работников устанавливается иной порядок расчета суммы заработной платы к получению за первый месяц работы.

Если работник принят на работу до дня выплаты заработной платы за вторую половину предыдущего месяца:

- в день выплаты заработной платы за вторую половину предыдущего месяца выплачивается заработок исходя из количества отработанных к этому числу дней;

- в день выплаты заработной платы за первую половину текущего месяца выплачивается заработок за первую половину месяца за минусом ранее выплаченной суммы;

- в день выплаты заработной платы за вторую половину текущего месяца выплачивается заработок за вторую половину прошедшего месяца.

В случае если работник принят на работу в период между датами выплаты заработной платы в учреждении:

- в день выплаты заработной платы за первую половину текущего месяца выплачивается заработок исходя из количества отработанных к этому числу дней;

- в день выплаты заработной платы за вторую половину текущего месяца выплачивается заработок за прошедший месяц за минусом ранее выплаченной суммы.

Если работник принят на работу после дня выплаты заработной платы за первую половину текущего месяца, то в день выплаты заработной платы за первую половину текущего месяца выплачивается заработок за прошедший месяц исходя из количества отработанных в нем дней.

Все последующие выплаты заработной платы для вновь принятых работников рассчитываются по общему правилу.

5.13. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан предоставить электронный расчетный листок не позднее трех дней с момента выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

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

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.14. 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 учреждения компенсационные и стимулирующие выплаты, но не ниже

размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, работ других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится работникам в соответствии со статьями 149-154 ТК РФ с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П, когда учитывается не только тарифная (базовая) часть зарплаты, но и компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда учреждения.

5.15. Заработная плата работников, временно перешедших с их письменного согласия (по письменному заявлению) на дистанционную (удаленную) работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

5.16. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику ежемесячно в день выплаты заработной платы компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием в соответствии с принятым локальным нормативным актом ГАОУ ДПО «Корпоративный университет».

5.17. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, и оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.18. Педагогическим и иным работникам, обеспечивающим работу, охрану и содержание образовательного учреждения, начисление и выплату заработной платы, а также поддержание процессов, которые не могут быть приостановлены в периоды, когда по решению уполномоченных органов государственной власти установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы, устанавливаются стимулирующие выплаты на условиях и в размерах, предусмотренных локальными нормативными актами по оплате труда.

5.19. В случае задержки выплаты заработной платы, включая выплату заработной платы не в полном объеме, на срок более 15 дней работник имеет право в соответствии со статьей 142 ТК РФ приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.20. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.21. При установлении органами финансового контроля неправомерных, необоснованных выплат работнику учреждения по вине иных должностных лиц учреждения, требования по возмещению учреждению средств предъявляются к указанным должностным лицам.

5.22. При увольнении работников и в случае отсутствия виновных действий работника, повлекших увольнение, стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году осуществляются пропорционально отработанному времени в течение учебного года в размерах, установленных локальными нормативными актами по оплате труда.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;
- выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- выборы представителей сторон в комиссию по социальному страхованию;
- работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев; по проверке состояния зданий; по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году и других комиссий.

6.1.1. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда.

6.1.2. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений технических (главных технических) инспекторов труда МГО Профсоюза, уполномоченных по охране труда первичной профсоюзной организации (далее – уполномоченные по охране труда), а также устранение указанных в акте проверки нарушений, выявленных в ходе проведения проверки ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет бюджетных средств и иных источников, предусмотренных законодательством, с выделением средств в расчете на каждого работающего не ниже размера минимальной заработной платы, установленного в соответствии с порядком, предусмотренным московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

6.2.2. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности образовательного учреждения и охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательного учреждения.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве:

- до 20 процентов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредным(или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством;

- до 30 процентов на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством.

6.2.3. Обеспечить в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации:

- создание и функционирование системы управления охраной труда учреждения;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности,

а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по оказанию первой помощи, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, обучения по оказанию первой помощи, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда; недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда;
- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя, перед началом производства работ (оказания услуг) согласование с другим работодателем (иным лицом) мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

6.2.4. Разработать и принять Положение о системе управления охраной труда учреждения в соответствии со статьей 214 и 217 Трудового кодекса РФ.

6.2.5. Обеспечить соблюдение положений статьи 223 Трудового кодекса РФ по организации охраны труда в образовательном учреждении.

6.2.6. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

6.2.7. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.8. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда.

6.2.9. Проводить обучение членов комиссии по специальной оценке условий труда с целью обеспечения качественного и соответствующего нормативным требованиям проведения специальной оценки условий труда в учреждении.

6.2.10. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ).

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.2.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), мылом и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты и нормы выдачи является неотъемлемой частью Положения об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами

6.2.12. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой;
- обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;
- обучение и инструктаж работников, занятых на работах с грузоподъемными

машинами, лифтами.

6.2.13. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

6.2.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.15. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.16. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда.

6.2.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда МГО Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.18. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований.

Обеспечить соблюдение условий для прохождения работниками диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса РФ по личному заявлению с последующим подтверждением прохождения диспансеризации в медицинском учреждении (справка медицинского учреждения в произвольной форме).

6.2.19. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.20. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

6.2.21. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

6.2.22. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

6.2.23. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.24. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

При выполнении педагогическим работником в учреждении в течение длительного перерыва между занятиями работы, предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами учреждения, относящейся к педагогической деятельности (разработка методики ведения основных и дополнительных занятий, выездных и других познавательных и развлекательных мероприятий, педагогических советов и методических семинаров и совещаний, перемещение из здания в здание и др.), происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

Работодатель обеспечивает в установленном законодательством Российской Федерации порядке возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших работников, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, в размере не менее 50 размеров минимальной заработной платы, установленной в соответствии с порядком, предусмотренным московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей. В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50 размеров минимальной заработной платы, установленной в соответствии с порядком, предусмотренным московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, и уменьшается от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

6.2.25. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда пенсионного и социального страхования РФ, Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы, Государственную инспекцию труда по городу Москве, Московскую городскую организацию Профсоюза, Московскую Федерацию профсоюзов, прокуратуру о групповом несчастном случае, несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228.1 ТК РФ).

6.2.26. Обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с участием представителей профкома.

6.2.27. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

6.2.28. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.2.29. Обеспечить наличие аптечек для оказания первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.30. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно руководитель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым части третьей статьи 214 Трудового кодекса Российской Федерации, а также иные обязанности, предусмотренные коллективным договором, локальным нормативным актом; осуществляют ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием.

6.3. Работодатель организует санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, в том числе оборудуя санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи комнаты для отдыха.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере двух третей среднего заработка работника.

6.5. Работники обязуются:

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

6.5.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.5.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями согласно статье 220 ТК РФ.

6.5.5. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного

режима.

6.5.6. Извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.7. Профком обязуется:

6.8. Организовать избрание уполномоченных по охране труда с учетом структуры образовательного учреждения (учебные корпуса и т.п.), а также представителей в комиссию по охране труда.

6.8.1. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

6.8.2. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты представителей работодателя, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса.

6.8.3. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проведению оценки профессиональных рисков;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда и другие.

6.8.4. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании групп обучающихся в образовательной организации.

6.8.5. Обеспечивают в исключительных случаях, предусмотренных частью 1 статьи 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации:

- приобретение и выдачу бесплатно всем работникам организации сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств на время нахождения работников на рабочих местах;
- проведение предупредительных мер в соответствии с решениями и рекомендациями уполномоченных органов власти (санитарно-

противоэпидемические и профилактические мероприятия, отстранение от работы, проведение дезинфекции помещений и др.).

6.8.6. Осуществляют дистанционный производственный и профсоюзный контроль за соблюдением санитарных норм и правил при организации работы вне стационарного рабочего места.

6.8.7. Для обеспечения исполнения работниками своих обязанностей и соблюдения требований охраны труда:

- определяют порядок и сроки обеспечения работников необходимым оборудованием и средствами;

- контролируют обеспечение рабочего места персональным компьютером (ПК), который должен соответствовать требованиям санитарных норм и правил;

- определяют порядок выплаты компенсации за использование работниками принадлежащего им (арендованного с согласия работодателя) оборудования (ПК и др.);

- определяют дополнительные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно (статья 312.7 ТК РФ).

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель и профком обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать членов Совета Корпоративного университета, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; дополнительной поддержки работников, выходящих на пенсию по возрасту; ветеранов педагогического труда, ранее работавших в учреждении и т.д.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. 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 и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять средства в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательного учреждения.

Обеспечивать направление информации о приеме на работу пенсионеров органам социальной защиты населения города Москвы по месту нахождения работодателя или по месту жительства работника-пенсионера в городе Москве в срок не позднее пяти рабочих дней со дня принятия работодателем локального правового акта о принятии на работу работника-пенсионера.

7.2.3. Проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.2.4. По обращению профкома предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно в нерабочее время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

7.2.5. По заявкам профкома предоставлять в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

7.2.6. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере от 20 000 рублей.

7.2.7. Вправе оказать единовременную выплату на основании письменного заявления работника (служебной записки руководителя структурного подразделения работника) 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 (начиная с 50 лет);
- 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.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать

в программах МГО Общероссийского Профсоюза образования и территориальной организации Профсоюза, способствующих профессиональному и личностному росту, духовному развитию и отдыху.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель признает профком единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, социально-экономическими и профессиональными отношениями, и обязуется:

8.1.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, организаций Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

8.1.2. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.1.3. Обеспечивать порядок уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов работников, являющихся членами Профсоюза, в безналичной форме без оплаты за услуги по их начислению и перечислению в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также с учетом профсоюзных нормативных документов, принятых по вопросам уплаты, распределения и перечисления членских профсоюзных взносов.

8.1.4. Обеспечивать обязательное заключение трехстороннего соглашения о перечислении профсоюзных взносов между работодателем, первичной профсоюзной организацией и территориальной организацией Профсоюза и перечислять в полном объеме с расчетного счета учреждения на расчетный счет территориальной организации Профсоюза не позднее дня выплаты работникам заработной платы в соответствии с действующим законодательством. При обращении профсоюзных органов (профкома, выборных органов территориальной организации Профсоюза и МГО Общероссийского Профсоюза образования) предоставлять информацию о правильности и полноте удержания, своевременности перечисления профсоюзных взносов в соответствии с действующим законодательством.

8.1.5. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.1.6. Обеспечивать реализацию предусмотренных разделом X Соглашения и разделом 8 коллективного договора прав и гарантий профсоюзной деятельности,

в том числе дополнительных к предусмотренным трудовым законодательством гарантий работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы.

8.1.7. Не препятствовать представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда МГО Профсоюза, в том числе внештатным, уполномоченным по охране труда осуществлять профсоюзный контроль, включая совместно с органами государственного контроля (надзора) и ведомственного контроля, за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьей 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьей 11 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.1.8. Безвозмездно предоставлять профкому помещения (вне зависимости от численности работников учреждения) и оборудование как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

Обеспечивать обязательную рассылку в профком (в электронном виде и др.) приказов и документов, касающихся социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в соответствии с установленными в учреждении правилами документооборота.

8.1.9. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для обеспечения его деятельности средства связи и оргтехники, оборудование, в том числе для работы в АИС «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования», а также канцелярские товары, лицензионное программное обеспечение и доступ к внутренним и внешним информационно-телекоммуникационным сетям, которыми пользуется образовательное учреждение, возможность тиражирования информационных, полиграфических материалов, согласованных с образовательным учреждением, доступ к справочным правовым системам, а также транспортные средства для осуществления участия в мероприятиях, проводимых с привлечением профсоюзной организации, при наличии возможности.

8.1.10. Осуществлять бесплатно техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому для постоянной работы.

8.1.11. Предоставлять в бесплатное пользование профкому помещения для делового общения и осуществления общественно значимых функций, в том числе для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны.

8.2. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учет мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;
- согласование профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения (согласия) сторон согласно действующего законодательства.

8.3. С учетом мнения профкома производится:

- утверждение перечня должностей с ненормированным рабочим днем с установлением продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (статья 101 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (статья 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (часть 1 статьи 162 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (часть 2 статьи 212 ТК РФ)
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о сокращении численности или штата работников организации (часть 1 статьи 82 ТК РФ);
- увольнение членов профсоюза по п. 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами профкома;
- перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьями 39, 405 ТК РФ.

8.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ).

8.6. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 14 статьи 374 ТК РФ) за счет средств от приносящей доход деятельности образовательного учреждения.

Члены профкома организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда

оплаты труда, по аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, по проведению процедуры сокращения численности или штата работников учреждения, а также в состав управляющего совета образовательного учреждения и иных органов управления и коллегиальных органов, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников, а также относящиеся к деятельности образовательного учреждения в целом.

Председатель первичной профсоюзной организации принимает участие в работе управленческой команды образовательного учреждения, приглашается для участия в организуемых руководством заседаниях и мероприятиях социально-трудовой направленности и в других случаях, предусмотренных коллективным договором.

8.7. Работодатель обязуется:

8.7.1. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников, входящих в состав профсоюзных органов (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания), без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) и членов профсоюзных органов, профорганизаторов – без предварительного согласия, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

8.7.2. Производить увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, равно как изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных компенсационных и стимулирующих выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзного комитета, помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.7.3. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда МГО Профсоюза, два раза в год (при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

8.7.4. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в рабочее время с сохранением среднего заработка.

8.7.5. Освобождать от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учебы работников, которые являются членами выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченными по охране труда, представителями

профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, в том числе членов Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора, на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, с сохранением среднего заработка за счет средств от приносящей доход деятельности образовательного учреждения.

8.7.6. Предоставлять членам Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора, а также другим лицам гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, в соответствии с локальным актом работодателя.

8.7.7. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

8.7.8. Предоставлять ежегодно дополнительный трехдневный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации

8.7.9. В целях повышения эффективности работы первичной профсоюзной организации и обеспечения качественного выполнения общественно значимых функций по представительству и защите социально- трудовых прав и интересов работников учреждения, увеличения вклада в достижение результатов образовательного учреждения, установить председателю первичной профсоюзной организации ежемесячную выплату за счет средств работодателя (далее – ежемесячная выплата председателю ППО).

8.7.10. Предоставлять профкому по его письменному запросу в течение пяти рабочих дней информацию:

- необходимую для заключения (изменения) и подведения итогов выполнения коллективного договора, а также выполнения других соглашений;
- по вопросам оплаты труда работников учреждения членов ППО, включая статистическую информацию;
- по социально-трудовым вопросам (о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников и др.).

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», обеспечивая при этом:

– результативность работы первичной профсоюзной организации по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов членов Профсоюза;

– проведение оценки деятельности первичной профсоюзной организации с целью измерения, оценки и выявления дефицитов в ее работе, корректировки

целей, задач и планов ее развития;

- представление во взаимоотношениях с работодателем интересов работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют профсоюзной организации ежемесячно денежные средства из заработной платы;

- информирование членов Профсоюза, работников образовательного учреждения о развитии социально-партнерского взаимодействия в учреждении, в том числе о выполнении коллективного договора, локальных нормативных актов, принятых с участием профкома;

- привлечение членов Профсоюза к участию в мониторингах и опросах с целью изучения их ожиданий и потребностей, измерения качества проводимой работы и выработки новых проектов и программ, направленных на социальную поддержку членов Профсоюза.

9.2. Содействовать повышению трудовой дисциплины, качеству труда, формированию корпоративной культуры, предотвращению возникновения коллективных и индивидуальных трудовых споров в образовательном учреждении.

9.3. Своевременно рассматривать проекты локальных нормативных актов и представлять работодателю мотивированное мнение (согласование) по ним.

9.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью определения и назначения стимулирующих выплат (посредством участия в их распределении и разработке показателей и критериев эффективности труда);

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников (при ведении трудовой книжки по письменному заявлению работников в бумажном виде);

- правильностью формирования в электронном виде основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работников;

- охраной труда в образовательном учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью, полнотой и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников, включая взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения;

- по другим вопросам социально-трудового характера.

9.5. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора в пределах своей компетенции, а также положений Соглашения и других

соглашений, распространяющихся на работодателя и работников.

9.6. Участвовать в формировании в образовательном учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам учреждения и в суде, а также академические права и профессиональные интересы – в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

9.8. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности.

9.9. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности вышестоящих и иных выборных профсоюзных органов.

9.10. Ходатайствовать перед работодателем о представлении к наградам работников учреждения о награждении работников.

9.11. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников учреждения и членов их семей,

9.12. Вовлекать членов Профсоюза в активную профсоюзную деятельность, конкурсное движение и волонтерскую деятельность.

9.13. Информировать ежегодно членов Профсоюза о результативности своей работы, деятельности вышестоящих и иных выборных профсоюзных органов, программах МГО Общероссийского Профсоюза образования.

9.14. Доводить до сведения членов Профсоюза публичный отчет (доклад) профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, территориальной организации Профсоюза и МГО Общероссийского Профсоюза образования.

9.15. Осуществлять деятельность в интересах работников – членов Профсоюза в соответствии с утвержденной профсоюзным комитетом сметой доходов и расходов по направлениям:

- организация отдыха и оздоровления членов Профсоюза и членов их семей;
- проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- оказание материальной помощи и социальной поддержки членам Профсоюза, в том числе ветеранам педагогического труда.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТОРОН

10. В целях осуществления конструктивного взаимодействия и совместной деятельности по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором, **стороны обязуются:**

10.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать предусмотренные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности, а также соблюдать при наличии у работодателя возможности положения Соглашения и других соглашений, распространяющихся на работодателя и работников.

Способствовать укреплению первичной профсоюзной организации, в том числе путем направления работника при приеме на работу в выборный орган

первичной профсоюзной организации с целью информирования о ее деятельности.

10.2. Участвовать в постоянно действующем органе социального партнерства, создаваемом на уровне образовательного учреждения, выполнять решения, принятые Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора, контролировать работу по выполнению обязательств и решений сторон.

10.3. Принимать меры по повышению эффективности заключенного коллективного договора, обеспечивая непрерывность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении, совершенствование его содержания в течение срока действия.

10.4. Проводить систематические взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников образовательного учреждения.

10.5. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления в образовательном учреждении, в том числе деятельности комиссии по трудовым спорам, комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, комиссии по социальному страхованию и других созданных в учреждении комиссий и рабочих органов.

10.6. Участвовать совместно в коллегиальных органах, рабочих группах по вопросам, связанным с реализацией прав и социально-экономических интересов работников учреждения и развитием социального партнерства, а также обеспечивать реализацию права представителей первичной профсоюзной организации на участие в заседаниях коллегиального органа управления образовательного учреждения с правом совещательного голоса (статья 53.1 ТК РФ).

10.7. Способствовать деятельности коллегиальных органов образовательного учреждения, в том числе путем создания условий для представления интересов работников со стороны членов профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

10.8. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, получаемых от Департамента и МГО Общероссийского Профсоюза образования документах и материалах, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников учреждения.

10.9. Совместно рассматривать предоставляемую работодателем профкому информацию о выполнении показателей эффективности деятельности образовательного учреждения по управлению финансовыми ресурсами, связанными прежде всего с оплатой труда работников, информацию об остатках финансовых средств на расчетном счете образовательного учреждения и другую информацию по социально-трудовым вопросам (на заседаниях Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и др.).

10.10. Взаимно обеспечивать возможность представителям сторон принимать участие в одностороннем рассмотрении вопросов, не включенных в коллективный договор, но представляющих взаимный интерес.

10.11. Включать представителей сторон в состав делегаций, рабочих групп и участников семинаров по обмену опытом работы с российскими и зарубежными партнерами.

10.12. Принимать конкретные меры по реализации рекомендаций Департамента и МГО Общероссийского Профсоюза образования, решений Отраслевой городской комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, других совместных документов социальных партнеров по вопросам социально-трудового характера и осуществления социально-партнерского взаимодействия в образовательных учреждениях.

10.13. Взаимодействовать по вопросам поощрения и награждения работников, в том числе государственными, ведомственными, отраслевыми наградами и наградами города Москвы, с использованием общественно-коллективных механизмов, включая предоставление права первичной профсоюзной организации:

- выдвигать кандидатуры для награждения работников образовательного учреждения ведомственными наградами и наградами города Москвы (посредством ходатайства о награждении от первичной профсоюзной организации);
- ходатайствовать по согласованию с МГО Общероссийского Профсоюза образования перед образовательным учреждением о награждении ведомственными наградами и наградами города Москвы председателя, членов профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации образовательного учреждения;
- рассматривать кандидатуры для награждения в целях учета мнения профсоюзного комитета.

10.14. Регулярно и оперативно размещать на официальном сайте образовательного учреждения положение об оплате труда работников и иные локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда (изменения в них), а также копию коллективного договора с приложениями (изменения в него) и принятые сторонами документы по вопросам коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в учреждении в порядке и сроки, предусмотренные соответствующими локальными нормативными актами ГАОУ ДПО «Корпоративный университет».

10.15. Обеспечивать по предложению профкома оперативное размещение информации на профсоюзной страничке сайта образовательного учреждения, а также информации о деятельности Профсоюза и профсоюзных организаций, в том числе о награждении работников профсоюзными и иными наградами, на сайте образовательного учреждения, на информационных стендах в зданиях образовательного учреждения.

10.16. Обеспечить оперативное рассмотрение вопроса на заседании профсоюзного комитета с приглашением представителя работодателя и работника при получении профкомом от работодателя информации о заявлении работника об увольнении по соглашению сторон и по инициативе работника (по собственному желанию) с целью выявления объективных причин для прекращения трудовых отношений и предотвращения трудового спора.

10.17. Совместно рассматривать поступившие в Департамент и направленные в образовательное учреждение и первичную профсоюзную

организацию обращения работников учреждения по социально-трудовым вопросам.

10.18. Совместно рассматривать вопросы реорганизации и (или) ликвидации образовательного учреждения, проблемы занятости высвобождаемых работников и возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и источников финансирования.

10.19. Обеспечивать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора. В противном случае профком вправе реализовать свое право на внесение работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

10.20. Принимать меры по формированию в образовательном учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.21. Рассматривать вопросы реализации и контроля за выполнением коллективного договора на заседаниях коллегиальных органов управления образовательного учреждения и профсоюзных органов первичной профсоюзной организации, совещаниях сторон и в других формах.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, соответствующими органами по труду.

11.2. Текущий (по итогам календарного года) и итоговый (за весь период срока действия) контроль за выполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в порядке, установленном сторонами коллективного договора и решениями комиссии.

11.3. Стороны договорились и обязуются:

11.3.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.3.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и рассматривать результаты его выполнения.

11.3.3. Регулярно информировать друг друга о действиях и решениях по реализации коллективного договора и выполнению решений Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

11.3.4. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.3.5. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательного учреждения.

11.3.6. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках

осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 15 дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

11.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профкома.

11.5. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

Работодатель размещает в течение 7 (семи) рабочих дней после получения уведомительной регистрации в органе по труду коллективного договора (изменений в коллективный договор) (или в недельный срок) копию коллективного договора (изменений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательного учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в разделе «Документы» и на страничке первичной профсоюзной организации.

12.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений под подпись.

12.3. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора (изменений в коллективный договор) всех работников ГАОУ ДПО «Корпоративный университет». Коллективный договор вступает в силу с даты его подписания сторонами и действует в течение 3 (трех) лет.

12.4. Коллективный договор действует с 28 мая 2025 года по 27 мая 2028 года включительно.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение стороны о продлении действия коллективного договора или о заключении нового коллективного договора осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений в коллективный договор.

12.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, изменения типа государственного (муниципального) учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения.

При реорганизации образовательного учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор

сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия, в том числе изменения в приложения к коллективному договору, рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в порядке аналогичном порядку заключения настоящего коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Стороны договорились, что изменения в коллективный договор в течение срока его действия могут приниматься представителями сторон по решению Комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора без созыва общего собрания (конференции) работников образовательного учреждения для их утверждения.

12.6. Изменения, вносимые в настоящий коллективный договор, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями действующего коллективного договора.

12.7. Коллективный договор (изменения в коллективный договор) в течение 7 (семи) дней со дня подписания сторонами направляются работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Прошнуровано, пронумеровано и сшито на 42 листах.

ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»

Директор  О.А. Айгунова



Председатель первичной профсоюзной организации ГАОУ ДПО «Корпоративный университет»

 М.А. Авакова

