

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования города Москвы «Центр творчества «На Вадковском» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – Учреждение).

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники Учреждения (далее - Работники), представляемые первичной профсоюзной организацией (далее – ППО), действующей на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, в лице Председателя ППО Деминой Ольги Викторовны, и работодатель – Учреждение, в лице директора Полянского Кирилла Геннадьевича, действующего на основании Устава.

1.4. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе с целью установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

1.6. Договор вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение трех лет с 18.12.2024 по 17.12.2027.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.7 Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не ранее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

1.8. Коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

1.9. Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором работников организации в 5-ти дневный срок с момента его подписания.

2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен, например, на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.4. Всех вновь поступающих работников (до подписания трудового договора) работодатель знакомит под роспись с коллективным договором, а также с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Трудовой договор содержит как обязательные условия согласно ст. 57 ТК РФ, так и дополнительные, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

К дополнительным условиям относятся, такие как:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и др.

2.6. При приеме на работу работодатель может установить срок испытания работнику до трех месяцев, заместителям директора, начальникам отделов и их заместителям, руководителям структурных подразделений Учреждения - до шести месяцев. Кроме лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ дополнительно не устанавливает срок испытания следующим работникам:

- ранее работавших в Учреждении и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу);
- вновь принятых на работу в Учреждение в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы и т.п.

Порядок расторжения трудового договора предусмотрен статьей 71 ТК РФ.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель согласно статье 60 ТК РФ не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. Содействие занятости работников. Гарантии при возможном высвобождении

3.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение

профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в ППО или Представителям работников:

- проекты приказов о сокращении численности или штата работников;
- планы-графики увольнения в связи с сокращением численности или штата работников с разбивкой по месяцам;
- список сокращаемых должностей и работников;
- перечень вакансий;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем ППО или Представителям работников не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.3. Критерии массового увольнения для Учреждения определены в Московском трёхстороннем соглашении на соответствующий период.

3.4. Проведение сокращения численности или штата работников осуществляется, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- приостановка приёма на работу новых работников;
- перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению с предупреждением работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение численности совместителей, временных и сезонных работников.

3.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у Работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

3.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении не менее 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами за высокий профессионализм в педагогической деятельности;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, а работника, имеющего стаж работы в Учреждении более 10 лет, не позднее чем за четыре месяца.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется в рабочее время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.8. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

3.9. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного ч. 2 ст. 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

3.11. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, получить дополнительное профессиональное образование по своей специальности.

Работникам, проходящим подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение), работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Работодатель обязуется выплачивать работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации и исполнившему свои трудовые обязанности (норма труда), заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже минимального размера минимальной заработной платы в городе Москве.

4.3. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Порядок проведения индексации заработной платы работодатель устанавливает самостоятельно.

4.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 5 и 20 числа каждого месяца.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

4.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.7. Работодатель устанавливает системы оплаты труда согласно Положению об оплате труда.

4.8. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.9. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в Учреждении, за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.10. Рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

5. Режим труда и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и перерывы для отдыха и питания в Учреждении определяется коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю, при суммированном учёте рабочего времени – нормального числа рабочих часов за учётный период.

5.3. Стороны могут принимать решение о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части или установить гибкий график работы.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

5.4. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учётом мнения ППО или Представителей работников.

График отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Преимущественным правом на получение отпуска в удобное для них время пользуются следующие работники:

- женщины, имеющие двух детей в возрасте до 16 лет;
- работники, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет без матери;
- работники, усыновившие (удочерившие) ребенка в возрасте до 16 лет;
- работники, которые осуществляют опеку и попечительство над ребенком в возрасте до шестнадцати лет.

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

5.6. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днём – 3 календарных дня.

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

5.7. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- родителям (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение, которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с Работодателем.

- донорам не менее двух календарных дней, которые можно присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

5.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.9. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

Право на отпуск в любое время имеют:

- мужчина во время отпуска по беременности и родам жены;
- беременные женщины;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей в возрасте 14 лет;
- работники в возрасте до 18 лет;
- совместители, одновременно с отпуском по основному связанному с работой;
- супруги одновременно с отпуском военнослужащего;
- инвалиды войны, ветераны боевых действий и другие категории, предусмотренные Законом № 5-ФЗ «О Ветеранах»;
- доноры, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, полные кавалеры Ордена Славы;
- Чернобыльцы и граждане, подвергшиеся радиационному очагу ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;

5.10. Педагогические работники, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Создать безопасные условия труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.1.2. Обеспечивать право работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а также на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на своем рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.1.3. Проводить ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

6.1.4. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

6.1.5. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.1.6. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей помимо возмещения вреда в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в соответствии с Московским трехсторонним соглашением обеспечить выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве.

6.1.7. Сохранять за работниками место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.1.8. Создать на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза или работников, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда.

6.2. Работодатель имеет право, помимо прав согласно ст. 214.2 ТК РФ, с учетом мнения Профсоюза или Представителей работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов.

6.3. Работник обязуется соблюдать требования и обязанности в области охраны труда в соответствии со ст. 215 ТК РФ.

6.4. Работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст. 216 ТК РФ.

7. Социальные гарантии работникам

7.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий работникам.

7.2. Исходя из своих финансовых возможностей Работодатель может оказывать материальную помощь работникам:

- при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка, установлении опеки над ребенком;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста;
- в связи со смертью члена семьи или самого работника;
- в случае продолжительной (более одного месяца) болезни работника, членов семьи;
- связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного материального ущерба или вреда здоровью;
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

7.3. Работодатель предоставляет работникам, проходящим вакцинацию (ревакцинацию) против коронавирусной инфекции, два оплачиваемых выходных дня.

8. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом города Москвы «О социальном партнёрстве», Московским трёхсторонним соглашением, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель содействует деятельности ППО, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности ППО. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с информацией о деятельности ППО, о социальном партнёрстве в Учреждении.

8.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт ППО членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании письменных заявлений членов Профсоюза.

8.4. Для осуществления уставной деятельности ППО Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.5. ППО вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвящённых вопросам социально-экономического развития Учреждения и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счёт мотивированные ответы.

8.6. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя ППО или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции.

Представители ППО в обязательном порядке включаются в комиссии: реорганизации, ликвидации Учреждения; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.7. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, уполномоченные представители ППО, вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в Учреждении;
- в интересах работника (с его письменного согласия) запрашивать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять условия труда, порядок начисления по заработной плате и т.п.

8.8. Через средства информации, имеющиеся в Учреждении, ППО вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.9. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций), при условии заблаговременного согласования ППО времени их проведения (не позднее чем за 7 дней).

8.10. Члены профсоюзных органов, представители ППО в комиссиях Учреждения освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учёбы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными профсоюзными органами.

8.11. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов,

исполкомов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

9. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются ТК РФ, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.2. В Учреждении контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

9.3. Представители работников, заключившие коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводят проверки силами своих комиссий;
- запрашивают у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает её не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требуют от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов;
- имеют возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений Договора.

9.4. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

9.5. Работодатель или уполномоченные лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.6. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

10. Порядок внесения в коллективный договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

10.1. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии со ст. 401 ТК РФ.

В случае возникновения коллективного трудового спора стороны передают его на рассмотрение в Учреждение "Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров" и обязуются выполнять его решения.

10.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Подписанный Сторонами коллективный договор Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

Всего пронумеровано, прошнуровано
11 (одиннадцать) листов

Инвентаризатор ГБУ ДО ЦГ "На Валковском"

К.Г. Полянский

ГБУ ДО ЦГ
"На Валковском"
18 декабря 2024 г.



Представитель работодателя:
Директор ГБУ ДО ЦТ
«На Вадковском»
К.Г. Полянский
«21» января 2025 г.



Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУ ДО ЦТ «На Вадковском»
О.В. Демина
«21» января 2025 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1 к Коллективному договору ГБУ ДО ЦТ «На Вадковском» (№ 544 от 19.12.2024)

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования города Москвы «Центр творчества «На Вадковском» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы в лице директора Полянского Кирилла Геннадьевича, действующего на основании Устава (далее - Работодатель), с одной стороны и работники представляемые первичной профсоюзной организацией, действующей на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – ППО), в лице Председателя ППО Деминой Ольги Викторовны, с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 10.1 Коллективного договора от "19" декабря 2025 г. № 544 заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор от "19" декабря 2025 г. № 544:

1.1. В пункте 3.2 слова «или Представителям работников» исключить.

1.2. В пункте 5.4 слова «или Представителей работников» исключить.

1.3. Подпункт 3 пункта 5.7 после слова «крови» дополнить словами «и ее компонентов».

2. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора от "19" декабря 2025 г. № 544.

3. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

