

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного
профессионального образования города Москвы «Центр педагогического
мастерства»

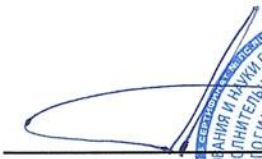
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Утвержден общим собранием
работников ГАОУ ДПО ЦПМ**

Протокол №1 от «30» мая 2025 г.

От Работодателя

Директор ГАОУ ДПО ЦПМ



Шишов А.А.


30.05.2025

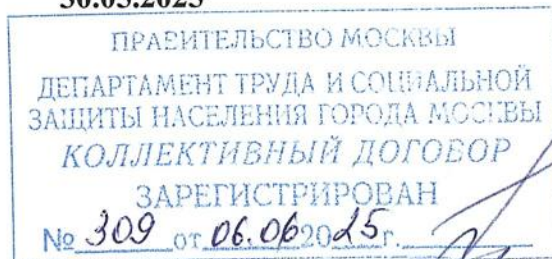
От Работников

**Председатель общего собрания
работников ГАОУ ДПО ЦПМ**



/Мамаев А.А./

30.05.2025



МОСКВА, 2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования города Москвы «Центр педагогического мастерства» (далее – «ГАОУ ДПО ЦПМ») и устанавливающим обязательства работников и работодателя в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами Договора являются: ГАОУ ДПО ЦПМ в лице Директора (далее – «Работодатель»), и работники ГАОУ ДПО ЦПМ (далее – «Работники») в лице председателя общего собрания работников ГАОУ ДПО ЦПМ.

1.3. Стороны настоящего Договора руководствуются в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – «ТК РФ»), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере трудовых отношений, трёхсторонними и отраслевыми соглашениями между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, локальными нормативными актами ГАОУ ДПО ЦПМ.

1.4. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГАОУ ДПО ЦПМ и установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГАОУ ДПО ЦПМ, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Договора всех Работников ГАОУ ДПО ЦПМ в течение 15 (Пятнадцати) рабочих дней с момента его регистрации в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГАОУ ДПО ЦПМ, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ГАОУ ДПО ЦПМ, подписавшим настоящий Договор.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ГАОУ ДПО ЦПМ настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации ГАОУ ДПО ЦПМ настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.12. В течение срока действия настоящего Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14. Контроль за ходом выполнения настоящего Договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей и соответствующими органами в сфере трудовых отношений.

1.15. Локальные нормативные акты ГАОУ ДПО ЦПМ, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Председателя Общего собрания работников в случаях и в порядке, предусмотренных ТК РФ.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

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

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

3.2. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается с Работниками в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами трудового договора. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя;
- прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель издает на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ТК РФ.

3.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работников под роспись с настоящим Договором, Уставом ГАОУ ДПО ЦПМ, Правилами внутреннего трудового распорядка ГАОУ ДПО ЦПМ, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.5. Работодатель обязан включать в трудовой договор обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим работы и продолжительность рабочего дня, льготы и компенсации и др. Работодатель может включать в трудовой договор

работникам, выполняющим педагогическую работу, условие об объеме учебной нагрузки, исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ГАОУ ДПО ЦПМ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшение положения Работника по сравнению с условиями, установленными ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Договором.

3.6. При заключении трудового договора Работодатель обязан ознакомить под роспись работника с должностной инструкцией в соответствии с его трудовой функцией в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью, с указанием квалификации; с конкретными видами поручаемой работнику работы.

3.7. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.8. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ, формирование совместных Проектов с иными образовательными организациями, и т.д.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены (ст. 74 ТК РФ).

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

3.10. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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

неопределенный срок.

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

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

3.13. Испытание при приеме на работу не устанавливается для отдельных категорий лиц, перечисленных в ст. 70 ТК РФ.

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

3.15. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание Работнику не устанавливается.

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

3.17. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения Председателя Общего собрания работников и без выплаты выходного пособия.

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

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

3.20. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 76 ТК РФ).

3.21. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать

положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

3.25. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения Председателя Общего собрания работников ГАОУ ДПО ЦПМ.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

3.26. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иным федеральными законами.

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

3.28. Стороны согласовали следующие критерии массового увольнения:

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

3.29. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

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

4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором на основании ТК РФ, настоящего Договора, Положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера, с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

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

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

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

- составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размере иных сумм, начисленных работнику, оплате отпуска, выплатах при увольнении и (или) других выплатах, причитающихся работнику;
- размере и основаниях произведенных удержаний;
- общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

4.5. Форма расчетного листка утверждается Работодателем путем издания локального нормативного акта с учетом мнения Председателя Общего собрания работников.

4.6. Заработная плата Работника переводится в банк, с которым Работодателем заключен договор. Работник вправе заменить кредитную организацию, 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.

4.7. Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, включают предусмотренные системой оплаты труда Работодателя компенсационные и стимулирующие выплаты, закрепленные в Положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

4.8. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

4.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

4.10. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

4.11. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 ТК РФ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. 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 ГАОУ ДПО ЦПМ определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ГАОУ ДПО ЦПМ и (или) трудовыми договорами, заключенными с Работниками.

5.2. Режим рабочего времени директора, заместителей, других руководящих работников определяется с учётом необходимости обеспечения руководства деятельностью ГАОУ ДПО ЦПМ.

5.3. В соответствии с действующим законодательством для работников ГАОУ ДПО ЦПМ устанавливается рабочее время – 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

5.4. Для работников ГАОУ ДПО ЦПМ, за исключением перечисленных в п. 5.5. настоящего Договора, устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

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

5.6. В течение рабочего дня Работнику устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается и не оплачивается.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение

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

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

5.9. Работники имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;
- ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы;
- отпуск без сохранения заработной платы;
- дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка (при совмещении работы с обучением);
- отпуск без сохранения заработной платы (при совмещении работы с обучением);
- отпуск по беременности и родам;
- отпуск по уходу за ребенком.

5.10. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Председателя Общего собрания работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 123, 372 ТК РФ. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.11. 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

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

6. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда, образовательного процесса, научно-исследовательских работ в соответствии с действующим трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда. Обеспечивать постоянный контроль за их соблюдением.

6.1.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 225 ТК РФ.

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

6.1.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с общим собранием работников ГАОУ ДПО ЦПМ.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Своевременно проводить инструктажи по охране труда и обучение Работников по охране труда в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

6.1.7. Обеспечивать проверку знаний работников ГАОУ ДПО ЦПМ по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать прохождение внеочередного медосмотра, на который врач направил работника после больничного.

6.1.13. Организовывать диспансеризацию без отрыва от производства.

6.1.14. Обеспечивать проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

6.1.15. Обеспечивать безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям ГАОУ ДПО ЦПМ, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыши зданий и территории ГАОУ ДПО ЦПМ.

6.1.16. Обеспечивать наличие в ГАОУ ДПО ЦПМ медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в ГАОУ ДПО ЦПМ в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

6.1.19. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.20. Создать на паритетной основе совместную комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.21. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГАОУ ДПО ЦПМ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать незамедлительные меры к их устранению.

6.1.22. Выявлять, анализировать и отслеживать профессиональные риски и опасности.

6.2. 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 среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения ГАОУ ДПО ЦПМ о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.4. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

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

6.6. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для приема пищи работников ГАОУ ДПО ЦПМ.

7. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим Договором.

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

7.2. Общее собрание работников ГАОУ ДПО ЦПМ:

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

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

7.3. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам ГАОУ ДПО ЦПМ.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

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

8.2. Стороны разрешают возникающие в период действия настоящего Договора разногласия и трудовые споры, связанные с его выполнением, в течение не более 10 календарных дней.

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

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

8.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.