Директор ГБУ ДО «Республиканский детско-юношеский центр»

_____ С.А. Мустафинова

«27» июня 2017 г.

М.П.

Председатель ППО ГБУ ДО «Республиканский детско-юношеский центр»

_____ Р.В. Цадаева

«___» _____ 2017 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
ГБУ ДО «Республиканский детско-юношеский центр»
на 2017-2020гг.

Принят общим собранием трудового коллектива ГБУ ДО «Республиканский детско-юношеский центр»
«27» 07 2017г. протокол № 1
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе труда и социального развития
Ленинского **района**
Регистрационный номер 507
Руководитель отдела труда и социального развития
Ленинского **района**

_____ **И.И. Дадуев**
(подпись) (инициалы, фамилия)

«04» 08 2017г

М.П. _____

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключенный между работодателем в лице директора Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Республиканский детско-юношеский центр» Мустафиновой Светланы Алиевны, с одной стороны и работниками в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Республиканский детско-юношеский центр» Цадаевой Розы Вахаевны, с другой стороны, именуемые в дальнейшем *сторонами* является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Республиканский детско-юношеский центр» г. Грозный Чеченская Республика (далее Учреждение).

Работники Учреждения доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения работодателя и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.4. Коллективный договор признает право руководителя учреждения на:

- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей;
- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.5. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- сокращенную (для педагогических работников) рабочую неделю не более 36 часов (статья 333 ТК РФ);

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (статья 334 ТК РФ), продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ);
- объединение в профсоюзный союз;
- защиту прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своей действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

1.15. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работников по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.16. Коллективный договор вступает в силу с 01 августа 2017 года с и действует до 31 июля 2020 года.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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.

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 (статья 67 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

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

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 (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

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

2.5. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- снижения фактической посещаемости группы (отсев обучающихся) в течение года, явившейся причиной объединения или расформирования групп детского объединения;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.7. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в соответствии со статьей 74 ТК РФ по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

3. Прием и увольнение работников

При приеме на работу работодатель обязуется заключить трудовой договор.

3.1. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 ТК РФ.

3.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

Если прием на работу был оформлен приказом работодателя, но письменный трудовой договор с работником по каким-либо причинам не заключался, то оформить действующие трудовые отношения письменно работодатель может только с согласия работника.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (ст. 68 ТК РФ).

3.3. При приеме на работу внешних совместителей работодатель вправе требовать общеустановленный пакет документов, кроме трудовой книжки и документа воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

3) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (могут быть представлены надлежаще заверенные копии). Диплом или иной документ об образовании работодатель вправе потребовать и при оформлении внутреннего совместительства.

Основанием для приема работника на работу по совместительству является его письменное заявление. При оформлении совместительства (и внутреннего, и внешнего) издается приказ о приеме работника на работу по форме № Т-1, утвержденной Госкомстатом России. В приказе о приеме работника на работу должно быть зафиксировано, что данная работа является совместительством.

Запись о работе по совместительству вносится по желанию работника в трудовую книжку по основному месту работы на основании подтверждающего документа.

3.4. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей статьи 61 ТК РФ, то трудовой договор аннулируется.

Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

3.5. 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 суд (статья 71 ТК РФ).

3.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.7. В день прекращения трудового договора работодатель обязуется выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

3.8. Считать возможным расторжение срочного трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) в соответствии со статьей 80 ТК РФ.

3.9. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

3.10. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.11. При сдаче в аренду используемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установленные квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

3.12. Стороны договорились что:

3.12.1 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей –инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; высвобожденные представители первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до одного года.

3.12.2 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

3.12.4. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно. Проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 196 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3.6. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленном законом срок.

4.3.7. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель профсоюзного комитета учреждения, в котором работает аттестуемый педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией учреждения профсоюзный представитель).

4.3.8. Работник, проходивший обучение для получения специальности за счет средств работодателя или получивший специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в учреждении по полученной специальности 3 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксированного в трудовом договоре.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.1. 6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письмен-

ному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.1.8. Установить для сотрудников учреждения пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями. Режим рабочего времени для работников устанавливается в порядке, предусмотренным ст. 100, ст. 111 ТК РФ.

5.1.9. Начало занятий 1 смены не ранее 8.00, а их окончание во второй смене – не позднее 20.00.

5.1.10 Рабочее время педагогов дополнительного образования определяется расписанием занятий.

Расписание занятий объединения составляется для создания наиболее благоприятного режима труда и отдыха детей администрацией учреждения по представлению педагогических работников с учетом пожеланий родителей (законных представителей), возрастных особенностей детей и установленных санитарно-гигиенических норм. (в ред. Постановления Правительства РФ от 22.02.1997 N 212).

Режим работы педагогов дополнительного образования может устанавливаться в любой день недели, включая воскресные дни и каникулы. Допускается работа учреждения (проведение культурно-массовых мероприятий) в праздничные дни.

5.1.11. Работник посещает все мероприятия, проводимые Учреждением, если это предусмотрено Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

5.1.12. Работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности, в соответствии со статьями 60.[1], 284 ТК РФ.

5.1.13. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней, сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю), повышение оплаты труда (не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда).

5.2. Время отдыха:

В соответствии с изменениями, внесенными в ст. 112 ТК РФ (от 29.12.04 г. № 201- ФЗ), нерабочими праздничными днями являются:

1,2,3,4, 5,6,7,8 января – Новогодние каникулы;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта Международный женский день;

1,2 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.3. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.4. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.09.1994 года № 1052 « об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений. Предприятий и организаций (с изменениями от 19 марта 2001 года)». Всем педагогическим работникам дополнительного образования – 42 календарных дня, обслуживающему персоналу – 28 календарных дней.

5.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

5.6. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, а также замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией производить в соответствии со статьями 125,126 ТК РФ.

5.7. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных при использовании ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней;
- в случаях рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в случае проводов детей в армию – 2 календарных дня.

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

5.8. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и стимулирование труда

6.1. Заработная плата работников начисляется на основании СОТ оплаты труда работников сферы образования.

6.1.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования, стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.1.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с СОТ;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие доплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

6.2. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, о сумме подлежащей выплате (расчетный лист).

6.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (15 и 30(31) числа каждого месяца).При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.4. Заработная плата выплачивается на расчетные счета работников в банковских учреждениях города Грозный либо по месту работы в денежной форме.

6.5. Администрация с учетом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБУ ДО *«Республиканский детско-юношеский центр» г. Грозного Чеченская Республика.*

6.6. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплат компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние 12 календарных месяце путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

6.7. При наличии фонда экономии заработной платы установить единовременную выплату для следующих категорий работников, от должностного оклада:

- на погребение родственникам умерших – до 200 % от должностного оклада;
- при стихийном бедствии с учетом причиненного материального ущерба (до 200 % от должностного оклада).

- при наличии заявления от работника Центра в связи с тяжелыми семейными обстоятельствами (до 200 % от должностного оклада)
- нуждающимся в лечении (тяжелой болезни работника либо его ближайших родственников) до 200 % от должностного оклада;
- по рождению ребенка – до 200 % от должностного оклада;
- в связи с бракосочетанием - до 200 % от должностного оклада.

6.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

6.9. Случаи удержания у работника заработной платы производятся в соответствии со ст.137 ТК РФ.

6.10. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задерживается на срок более 15 дней.

6.11. Учредитель несет материальную ответственность за задержку выплат заработной платы не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.12. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находящиеся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении почетной степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) о присуждении ученой степени кандидата наук;
- при присуждении научной степени доктора – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- при появлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности.

6.13. На педагогических работников на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

6.15. На основании «Положение о порядке и размере стимулирующих надбавок и доплат работникам ГБУ ДО «РДЮЦ» г. Грозного Чеченской Республики

для реализации поставленных Учреждения целей вводятся виды материального поощрения работников.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.2. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.1.3. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.1.4. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.1.5. Выплачивает педагогическим работникам Центра, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, определенном законодательством.

7.2. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе:

7.2.1. Создают комиссию по охране труда.

7.2.2. Обязуются сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда.

7.2.3. Совместно организовывают подготовку учреждения к новому учебному году.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета.

Аттестации подлежат все имеющиеся в организации рабочие места.

Сроки проведения аттестации устанавливаются организацией исходя из изменения условий и характера труда, но не реже одного раза в 5 лет с момента проведения последних измерений.

Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса, реконструкции средств коллективной защиты и др., а также по требованию органов Государственной экспертизы условий труда Российской Федерации при выявлении нарушений при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда. Результаты переаттестации оформляются в виде приложения по соответствующим позициям к Карте аттестации рабочего места по условиям труда.

Для измерения параметров опасных и вредных производственных факторов, определение показателей тяжести и напряженности трудового процесса привлекаются центры государственного санитарно-эпидемиологического надзора, лаборатории органов Государственной экспертизы условий труда Российской Федерации и другие лаборатории, аккредитованные (аттестованные) на право проведения указанных измерений.

Оценка травмобезопасности рабочих мест может проводиться организацией самостоятельно или по их заявкам сторонними организациями, имеющими разрешение органов Государственной экспертизы условий труда Российской Федерации на право проведения указанных работ.

8.3. Выполнение рекомендаций независимой экспертизы не освобождает работодателя от обязанности обеспечить проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, установленной абзацем 10 части 2 статьи 212 Кодекса, в том числе в целях установления соответствующих компенсаций работникам, занятым в опасных и (или) вредных условиях труда, а также не лишает его права на обращение в соответствующие органы и организации для проведения государственной экспертизы условий труда.

Если по результатам проведения аттестации будет установлено, что на конкретном рабочем месте условия труда соответствуют нормативным требованиям по охране труда, то в соответствии с частью 4 статьи 219 Кодекса для таких работников компенсации не устанавливаются.

8.4. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в учреждении создается комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя, профессионального союза или иного уполномоченного работника представительного органа.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда (статья 218 Трудового кодекса Российской Федерации)..

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране

труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечить каждое рабочее место инструкциями по охране труда (согласованными с профсоюзным комитетом).

8.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие комиссиям по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушений прав работников по вопросам охраны труда принимать меры к их устранению.

8.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.17. Профком обязуется проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9. Права, обязанности и гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора.

9.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе, или отказом от членства в профсоюзе.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. производить через централизованную бухгалтерию управления образования безналичное перечисление профсоюзных взносов на счёт профсоюзной организации на основании письменных заявлений сотрудников;

9.3.2. включить председателя профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссии, тарификационной комиссии, комиссии по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию (ст. 52-53, 370-372 ТК РФ);

9.3.3. обеспечить участие председателя профсоюзного комитета в совещаниях при директоре;

9.3.4. увольнять работника являющегося членом профсоюза, по п.2; подпункту «б » п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ с учётом мотивированного мнения профкома;

9.3.5. предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации проведения культурно-массовых мероприятий, возможность размещения информации в доступном для всех сотрудников месте, право пользоваться средствами связи и оргтехникой;

9.3.6. в случаях, предусмотренных ТК РФ, директор образовательного учреждения принимает решения и издаёт локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мотивированного мнения профсоюзного органа в соответствии с п.1.5. настоящего коллективного договора;

9.3.7. предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;

9.3.8. работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- Запрещение работы в выходные, нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Установление перечня работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Установлении размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

9.4. Профком обязуется:

9.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной латы на счёт первичной профсоюзной организации.

9.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.4.4. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.4.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

9.4.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно подавать заявки в соцстрах.

9.4.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.

9.4.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.4.9. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

9.4.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Осуществляют контроль за реализацией коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах на общем собрании работников.

10.1.2. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.1.5. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11. 1.Приложения к коллективному договору:

Приложения к коллективному договору являются составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением изменений и дополнений.

К договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников ГБУ ДО «РДЮЦ»

11.1.1 Работодатель и профком обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации. А также обязуется в течение 14 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).