

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЧЕЧЕНСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

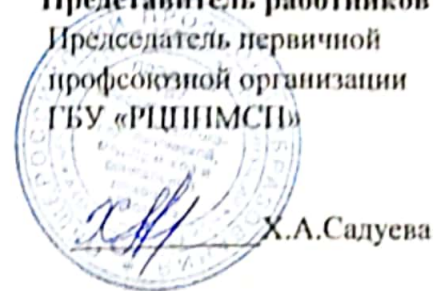
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ
ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ, МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ
ПОМОЩИ» ГБУ «РЦППМСП»

Работодатель

Директор ГБУ «Республиканский центр
психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» ГБУ «РЦППМСП»



Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ «РЦППМСП»



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения «Республиканский центр
психолого-педагогической и медицинской и социальной помощи»
ГБУ «РЦППМСП» Ахматовского района г.Грозного, Чеченской Республики
на период с 19.01.2021г. по 18.01.2024г.

Принят на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № 1
от «12» января 2021г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Отделе Труда и социального развития Ахматовского района г.Грозный

Регистрационный № 730
от 09 01 2021г.

Начальник ОТ и СР
ОТ и СР Садуев
Ф.И.О. (подпись)

М.П.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками ГБУ «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную деятельность учреждения:

Государственное бюджетное учреждение «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской, и социальной помощи» ГБУ «РЦППМСП» Министерства образования и науки Чеченской Республики, 364037, г. Грозный, ул. Хеди Кишиевой, д.30

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее-ТКРФ), законом «Об образовании», федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, законом Чеченской Республики «О социальном партнёрстве», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательства работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов ГБУ «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской, и социальной помощи» (далее - Центр) 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работодатель в лице его представителя-директора ГБУ «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской, социальной помощи»

Теучеж Нуриет Юнусовны

-работники Центра, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя-первичной профсоюзной организации (далее-профком) в лице Садуевой Хавы Ахмедовны;

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУ «Республиканский центр психолого-педагогической, медико-социальной помощи». Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, либо путем тайного голосования избрать иного представителя (ст.ст.30,31 ТК РФ).

Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора,

соглашения и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров (ст.36 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с руководителем Центра.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников под роспись в течение 5 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Центра, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Центра.

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

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

1.10. При ликвидации колледжа коллективный договор сохраняет своё 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 договорённости 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. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами партнёрства путём переговоров.

1.15. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

1.16. Коллективный договор действует – 3года. По истечении установленного срока коллективного договора стороны могут продлевать его действие на срок не более трех лет.

1.16.1. «Профсоюзный комитет», действующий на основании Устава Профсоюза работников образования является полномочным представительным органом работников Центра, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников (форма расчётного листа);
- 3) Положение об охране труда;
- 4) Соглашение по охране труда и другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Центром непосредственно работниками через профком:

- согласование с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Центра, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с гл.11 ст. 63-66 Трудового кодекса РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, локальными нормативными правовыми актами учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда работника.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается в соответствии со ст.333 Трудового кодекса Российской Федерации «Продолжительность рабочего времени педагогических работников» и Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за

ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться 1440 часами.

В исключительных случаях, когда по предмету остаётся незначительное количество нераспределённых часов и нет возможности на этот объем найти преподавателя, руководство Центра может установить учебную нагрузку и выше указанных норм.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Центра по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного семестра и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

2.8. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

Объем, учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное учреждение является местом основной работы обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе директора учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп (п. 66 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования);

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником, без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать двух месяцев в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в 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 преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.13. Изменение сторонами условий трудового договора, постоянное или временное изменение трудовой функции, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (ст. 72-73 ТК РФ).

2.14. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества студентов, изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течение года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель до подписания трудового договора обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель определяет формы дополнительного профессионального образования работников Центра, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Центра.

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

3.4. 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).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.)

3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Стороны договорились, что:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или 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 или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учётом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.4. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в учреждении вакансии (как вакантную должность, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

4.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.7. Стороны договорились, что:

4.7.1. 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:

а) лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

б) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

в) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

г) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

4.8. При смене собственника имущества, реорганизации учреждения трудовые отношения с согласия сторон продолжаются.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), учебной нагрузкой, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. 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.

5.3. Для педагогических работников в учреждении устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.3.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них, и не может превышать 1440 часов в год.

5.4. 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда, в данном случае, производится за фактически отработанное время.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя.

5.6. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами III группы – в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законом порядке.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников колледжа к работе в эти дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя с их письменного согласия и оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом гарантий и ограничений инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Во время зимних и летних каникул, а также до начала отпуска и после его окончания в летний период педагогические работники колледжа могут привлекаться к участию в работе методических комиссий и к другим мероприятиям. Преподаватели, являющиеся кураторами, председателями учебных методических объединений, заведующие учебными кабинетами, лабораториями могут привлекаться к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, к работе, связанной с деятельностью указанных объединений, учебных кабинетов и лабораторий.

5.11. В каникулярное время по согласованию работником учебно-воспитательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.12.1. О времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.12.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый работникам отпуск сохранением (без сохранения) заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы:

- при рождении ребёнка в семье – 3 дня;

- для проводов детей в армию – 2 дня;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 3 календарных дня;

- на похороны близких родственников – 3 дня.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без

сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

5.14. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.15. График дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания работников учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала работы и продолжаться не более 20 минут после их окончания работы.

VI. Оплата и нормирование труда

6. В области оплаты труда Стороны договорились:

6.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников ГБУ «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской, и социальной помощи».

6.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется по единым принципам отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений.

Размеры ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям, предусмотренным Положением об оплате труда ГБУ «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской, и социальной помощи».

Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

6.3. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичной категории работников соответствующих отраслей экономики.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 20 числа и 5 числа следующего месяца за вторую половину отработанного месяца.

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

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

6.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого размера ставки (оклада), производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Наполняемость групп, установленная Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

6.9.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.9.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несёт директор учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

7. В целях социальной защиты работников Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Оказывать материальную помощь работникам колледжа по основаниям и в размерах, установленных Положением об оплате труда работников ГБУ «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской, и социальной помощи».

7.1.2. Выплачивать ежемесячно педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания на основании Федерального закона «Об образовании».

7.1.3. Выделять средства:

- на поздравление юбиляров (50, 55, 60, 65 лет); уходом на пенсию, согласно Положению об оплате труда.

- в связи с праздничными днями и профессиональными праздниками: «Международный женский день», «День защитников Отечества», «День медицинского работника», «Новый год», «День знаний», «День учителя».

7.1.4. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определённом законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд и на обязательное медицинское страхование.

7.1.5. Организовывать квалифицированную медицинскую помощь работникам.

7.1.6. Оказывать содействие в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях города.

7.1.7. По мере необходимости выделять денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.1.8. Оказывать из внебюджетных средств материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим остро нуждающимся работникам учреждения с учётом мнения (по согласованию) профкома, перечню оснований предоставления материальной помощи и её размером.

7.2. Работодатель обязуется обеспечить выполнение действующего законодательства по назначению и выплате пособий за счёт средств социального страхования в следующих случаях:

- постановки на учёт в ранние сроки беременности;
- отпуска по беременности и родам;
- на рождение ребёнка;
- по временной нетрудоспособности;
- на погребение;
- отпуска по уходу за ребёнком до достижения возраста 1,5 лет;

- предоставление четырёх дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет с оплатой в размере среднего дневного заработка. При установлении работнику суммированного учёта рабочего времени средний дневной заработок сохраняется за нормальную продолжительность рабочего дня, установленного законодательством для данного работника.

Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня могут предоставляться одному из работающих родителей или могут быть разделены между родителями по их усмотрению.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель в соответствии с действующим трудовым законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда 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 (приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2 % от суммы затрат на оказание образовательных услуг.

8.3. По результатам аттестации рабочих мест осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома.

8.4. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.5. Обеспечивать нормативной и справочной литературой по охране труда.

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

8.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда: Правил, инструкций, журналов инструктажа и других необходимых документов (ст. 221 ТК РФ).

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

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.

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

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. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (согласно аттестации рабочих мест).

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

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за условиями и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ и медицинских работников, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Ежегодно обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.19. Выделять необходимые средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

8.20. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

8.22. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

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

8.24. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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 профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет, в установленном порядке, контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель, за счёт внебюджетных средств учреждения производит ежемесячные выплаты не освобождённому председателю профкома в размере - 50% от заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях с сохранением заработной платы.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учётом 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 и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «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 перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работником пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

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

10.15. Профком обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность;

- оказывать помощь молодёжи в соблюдении установленных для неё законодательством льгот и дополнительных гарантий.

10.16. Профком совместно с работодателем обязуется ежегодно проводить конкурсы профессионального мастерства.

10.17. Профсоюзный комитет обязуется оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза по личным заявлениям, а именно:

- на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей, родных братьев и сестёр) в размере 5 000 рублей;

- на лечение в размере 5 000 рублей;

- юбилейные даты в размере 5 000 рублей;

- на культурно-массовую работу ежегодно от 15-20 000 рублей;

- на физкультурно-оздоровительную работу ежегодно 20 000 рублей.

XI. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

11.1. Изменения и дополнения коллективного договора и приложений к нему в течение срока действия коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим разделом коллективного договора (ст. 44 ТК РФ).

11.2. Изменения и дополнения коллективного договора и приложений к нему производятся только по взаимному согласию сторон.

Коллективный договор утверждён на собрании трудового коллектива.

11.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений коллективного договора и приложений к нему может выступить любая из сторон, уведомив об этом другую сторону в письменной форме с указанием причин, вызвавших необходимость внесения изменений или дополнений.

11.4. Коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в коллективный договор и приложения к нему проводит совместная комиссия, создаваемая из равного числа представителей от работодателя и работников,

уполномоченных представлять интересы сторон в порядке, предусмотренном действующим законодательством (ст.ст.29-33 ТК РФ).

11.5. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушение и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии со ст. ст. 5.28 – 5.31. Кодекса об административных правонарушениях.

11.6. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему утверждаются на общем собрании работников.

11.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

11.8. По истечении установленного срока действия коллективного договора стороны могут пролонгировать коллективный договор не более трёх лет.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

12.2. Итоги выполнения условий коллективного договора подводятся на общем собрании работников не реже двух раз в год (по полугодиям). Информация о выполнении коллективного договора в письменной форме также предоставляется в орган по труду, проводивший уведомительную регистрацию коллективного договора (до 1 июля и до 25 декабря).

12.3. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

12.4. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трёх месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

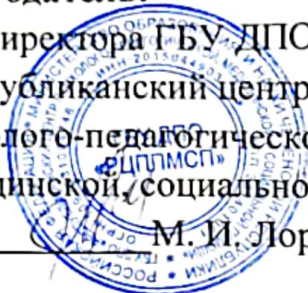
Министерство образования и науки Чеченской Республики
Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального учреждения
«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ,
МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ»
(ГБУ ДПО «РЦППМСП»)

Нохчийн Республикин дешаран а, Илманан а министерство
Пачхьалкхан бюджетни учреждени тIетоьхначу корматаллин дешаран
«РЕСПУБЛИКИН ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИ,
МЕДИЦИНСКИ, СОЦИАЛЬНИ ГЮЬНАН ТУШ»
(ПБУ ТКД «РЦППМСП»)

Работодатель:

И.о. директора ГБУ ДПО
«Республиканский центр
психолого-педагогической,
медицинской, социальной помощи»

М. И. Лорсанова



Представитель работников:

Председатель первичной
профессиональной организации
ГБУ ДПО «РЦППМСП»

Шамилова



**Дополнительное соглашение №1 к Коллективному договору
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального учреждения
«Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской
и социальной помощи» на период с 19.01.2021г. по 18.01.2024г.**

Принят на общем собрании
Трудового коллектива
Протокол № 1
От «12» 01 2021г.

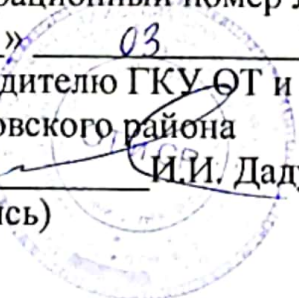
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Отделе Труда и
социального развития Ахматовского района г. Грозный

Регистрационный номер № 730
от «09» 03 2021г.

Руководителю ГКУ ОТ и СР
Ахматовского района

И.И. Дадуев

(подпись)



На основании Распоряжения Правительства Чеченской Республики от 27.05.2022 г. №175 «О переименовании государственного бюджетного учреждения «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» и внесения изменения в распоряжение Правительства Чеченской Республики от 26 мая 2015 года № 129-р.

«Переименовать государственное бюджетное учреждение «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» в государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» (далее – Учреждение)».

ГБУ ДПО «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи», в лице исполняющего обязанности директора Лорсановой Марьям Ибрагимовны, с одной стороны и Первичная профсоюзная организация работников ГБУ ДПО «РЦППМСП», в лице председателя Шамиловой Сийлах Исаевны, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к Коллективному договору ГБУ ДПО «РЦППМСП» на период с 19.01.2021г. по 18.01.2024г.

1. В разделе 1 «Общее положение» Коллективного договора пункт 1.1. изложить в следующей редакции:

«1.1. Настоящий коллективный договор является актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками ГБУ «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную деятельность учреждения:

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» ГБУ ДПО «РЦППМСП» Министерства образования и науки Чеченской Республики, 3364037, г. Грозный, ул. Хеди Кишиевой, д.30»

2. В разделе 1 «Общее положение» Коллективного договора пункт 1.3. изложить в следующей редакции:

«1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работодатель в лице его представителя-директора ГБУ ДПО «Республиканский центр психолого-педагогической, медицинской, социальной помощи» Лорсановой Марьям Ибрагимовны

-работники Центра, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя-первичной профсоюзной организации (далее-профком) в лице Шамиловой Сийлах Исаевны»

3. В разделе 5 Коллективного договора «Рабочее время и время отдыха» изложить следующие редакции:

«5.1. Рабочее время Работников Центра определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а также должностными обязанностями, трудовым договором, графиком сменности

5.2. Работникам Центра устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Режим работы и отдыха работников центра:

Административно - управленческий персонал	Директор	Начало работы 09:00, окончание работы 18:00. Время перерыва 13:00-14:00 (продолжительностью 60 мин, которое в рабочее время не включается)
	Заместитель директора по общим вопросам	
	Заместитель директора по учебно-методической работе	
	Заместитель директора по информационно-коммуникативным технологиям	
	Главный бухгалтер	
Руководители структурных подразделений	Начальник отдела психолого-педагогической медицинской и социальной помощи	Начало работы 09:00, окончание работы 18:00. Время перерыва 13:00-14:00 (продолжительностью 60 мин, которое в рабочее время не включается)
	Заведующий центром дополнительно профессионального образования	
	Заведующий Республиканским учебно-методическим центром инклюзивного образования	
	Заведующий Республиканским учебно-методическим центром психологической службы в системе образования	
	Заведующий центром сопровождения проектов	
Педагогический персонал	Учитель - логопед Учитель - дефектолог	Не более 20 часов в неделю
	Педагог – психолог Социальный педагог Методист Преподаватель Старший преподаватель.	Не более 36 часов в неделю
	Педагог дополнительного образования	Не более 18 часов в неделю

Общепромышленные должности служащих	Специалист по кадрам Секретарь руководителя Бухгалтер Инженер - программист Юристоконсулт Заведующий хозяйством	Начало работы 09:00, окончание работы 18:00. Время перерыва 13:00-14:00 (продолжительностью 60 мин, которое в рабочее время не включается)
Должности работников культуры	Библиотекарь	
Общепромышленные профессии рабочих (младший обслуживающий персонал)	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Начало работы 09:00, окончание работы 18:00. Время перерыва 13:00-14:00 (продолжительностью 60 мин, которое в рабочее время не включается)
	Инженер по технической безопасности	
	Дворник	
	Уборщик служебных помещений	
	Электромонтер	
	Водитель	
	Сторож	Устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год. Согласно графику сменности сторожей.

5.3. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Для работников, чей рабочий день не превышает 4 часов, время для отдыха и приема пищи не предоставляется.

Перечень таких работ приведен в приложении к настоящим Правилам внутреннего трудового распорядка.

5.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.5. Графики сменности разрабатываются Работодателем и доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работники распределяются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить в часы, определенные графиками сменности.

5.6. При непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего Работника заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником.

5.7. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.8. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный день (смена) или неполная рабочая неделя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.9. Эпизодическое привлечение Работников к работе на условиях ненормированного рабочего дня осуществляется при возникновении необходимости производственного или организационного (управленческого) характера. На Работников с ненормированным рабочим временем распространяется порядок рабочего дня, установленный настоящими Правилами.

5.10. Основанием для освобождения от работы в рабочие для Работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

5.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия Работника и в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

5.12. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.13. Решение Работодателя об отстранении Работника от работы (о недопуске к работе) оформляется приказом (распоряжением) руководителя центра, в котором перечисляются обстоятельства, послужившие основанием для отстранения Работника; документы, которые подтверждают такие основания; период времени отстранения; распоряжение бухгалтерии о приостановке начисления заработной платы за период отстранения; кто будет исполнять обязанности отстраняемого Работника. Приказ (распоряжение) объявляется

Работнику под роспись.

5.14. Допуск к работе оформляется приказом (распоряжением) о прекращении (об отмене) отстранения Работника и указании бухгалтерии о начислении заработной платы и объявляется Работнику под роспись.

5.15. Отсутствие Работника на рабочем месте без разрешения Работодателя считается неправомерным. При отсутствии Работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) с ним может быть расторгнут трудовой договор по подпункту "а" пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей (совершенным прогулом).

5.16. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) производится в случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством. Такое привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.17. Работодатель ведет точный учет сверхурочных работ путем составления журнала сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.18. Продолжительность работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым

установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

5.19. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

5.20. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

5.21. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

6.1. В течение рабочего времени (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

6.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

Административно-управленческий персонал	Директор	Ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней
	Заместитель директора по общим вопросам	
	Заместитель директора по учебно-методической работе	
	Заместитель директора по информационно-коммуникативным технологиям	
	Главный бухгалтер	
Руководители структурных подразделений	Начальник отдела психолого-педагогической медицинской и социальной помощи	Ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней
	Заведующий центром дополнительно профессионального образования	
	Заведующий Республиканским учебно-методическим центром инклюзивного	

	образования	
	Заведующий Республиканским учебно-методическим центром психологической службы в системе образования	
	Заведующий центром сопровождения проектов	Ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней
Педагогический персонал	Учитель - логопед Учитель - дефектолог Педагог – психолог Социальный педагог Методист Преподаватель Старший преподаватель Педагог дополнительного образования	Ежегодный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней
Общепрофессиональные должности служащих	Специалист по кадрам Секретарь руководителя Бухгалтер Инженер - программист Юрисконсульт Заведующий хозяйством	
Должности работников культуры	Библиотекарь	Ежегодный оплачиваемый отпуск 28 календарных дней
Общепрофессиональные профессии рабочих (младший обслуживающий персонал)	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Инженер по технической безопасности Дворник Уборщик служебных помещений Электромонтер Водитель Сторож	

6.3. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Работодателем с учетом обеспечения нормальной работы Центра и благоприятных условий для отдыха Работников.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала путем издания приказа о предоставлении отпуска.

6.4. В случаях, установленных действующим законодательством РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен, перенесен на другой срок,

разделен на части.

По соглашению сторон трудового договора отпуск переносится в течение текущего года на другой срок, согласованный между Работником и Работодателем.

6.5. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.6. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работнику в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами, иными актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

6.7. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя

3. В разделе 6 «Оплата и нормирование труда» к Коллективному договору изложить следующие редакции:

«7.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

7.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются Работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7.3. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда.

7.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

7.6. Заработная плата выплачивается Работнику в рублях Российской Федерации. При выплате заработной платы Работодатель удерживает с Работника в установленном законодательством порядке налог на доходы физических лиц, а

также производит иные удержания с заработной платы Работника по основаниям и в порядке, предусмотренным действующим законодательством Российской Федерации.

7.7. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

7.8. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

Заработная плата Работнику выплачивается путем перечисления на счет Работника в банке за первую половину месяца выплата производится 20 числа текущего месяца, за вторую – 5 числа следующего месяца. Если дата выпадает на выходной или праздник, значит выплата производится не позднее указанных чисел.

7.9. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете».