

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации



Тюрина Р.С.

20 22 г.

От работодателя:
Руководитель образовательной
организации Директор



Жукова Г.П.

20 22 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования Республики Хакасия
«Республиканский центр дополнительного образования»
на 2022 – 2025 год(ы)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Республики Хакасия «Республиканский центр дополнительного образования», далее именуемое учреждение.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Республики Хакасия от 26 февраля 2006 г. № 7-ЗРХ «О социальном партнерстве в Республике Хакасия».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации – директора Жуковой Галины Петровны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Тюриной Раисы Сергеевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Коллективный договор вступает в силу со дня принятия его собранием трудового коллектива и действует в течение 3 лет до принятия нового Коллективного договора.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор, действующий в образовательной организации с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (10 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального

закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.4. Работникам устанавливается:

3.4.1. для педагогических работников (педагог-организатор, методист, педагог-психолог) – 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье;

3.4.2. для педагогов дополнительного образования – согласно утвержденному расписанию;

3.4.3. для остальных работников – 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;

3.5. Продолжительность рабочего времени составляет:

3.5.1. для педагогических работников – сокращенная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов;

3.5.2. для педагогов дополнительного образования – в пределах учебной нагрузки, устанавливаемой на учебный год;

3.5.3. для остальных работников нормальная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю.

3.6. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.7. Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в соответствии с трудовым законодательством, положениями коллективного договора и Правилами внутреннего трудового распорядка действующим в образовательной организации.

3.8. Рабочее время распределяется следующим образом:

3.8.1. для педагогических работников с 5-дневной рабочей неделей в понедельник с 09-00 до 18.00, обед 48 минут с 13-00 до 13-48,

3.8.2. вторник – четверг с 9-00 до 17.00, обед 48 минут с 13-00 до 13-48,

3.8.3. пятница – с 9-00 до 16-00, обед 48 минут с 13-00 до 13-48 (сокращенное рабочее время);

3.8.4. для педагогов дополнительного образования – согласно расписанию учебных занятий;

3.8.5. для заместителя директора по учебно-воспитательной и учебно-методической работе (далее – УВР и УМР), заместителя директора по административно-хозяйственной работе (далее – АХР), экономиста, специалиста по кадрам, заведующего складом, инженера по охране труда (далее – ОТ), водителей, с 5-ти дневной рабочей неделей с понедельника по пятницу: рабочее время с понедельника по четверг: с 9-00 до 18-00, обед 48 минут с 13-00 до 13-48, пятница с 9-00 до 17-00, обед 48 минут с 13-00 до 13-48 (сокращенное рабочее время).

3.8.6. для остальных работников с 5-ти дневной рабочей неделей: рабочее время с понедельника по четверг: с 9-00 до 18-00, обед 48 минут с 13-00 до 13-48, пятница с 9-00 до 17-00, обед 48 минут с 13-00 до 13-48 (сокращенное рабочее время).

3.9. Для работников, работающих:

3.9.1. по профессии кочегара режим рабочего времени устанавливается по графику «сутки через трое» с продолжительностью смены 24 часа и предоставлением двух перерывов по 30 минут в течение смены для приема пищи в рабочее время с 12.00 до 12.30 часов и с 18.00 до 18.30 часов, которые включаются в рабочее время и междуменного отдыха продолжительностью трое суток.

3.10. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.11. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения профкома и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ). Работа в выходной или праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

3.12. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку.

3.13. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.14. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.16. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.17. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

3.18. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ) и дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней на основании статьи 14 Закона РФ от 19.02.1993 г №4520-1 (с последующими изменениями) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (распространяются на всех лиц, работающих и проживающих в Республике Хакасия на основании Постановления Минтруда РФ от 16.05.1994 № 37 (с последующими изменениями) «Об утверждении разъяснения «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных

к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия» (вместе с разъяснением Минтруда РФ от 16.05.1994 №7) (Зарегистрировано в Минюсте РФ 26.05.1994 № 580) и Постановления Правительства РФ от 03.12.1992г. № 933 «О районном коэффициенте к заработной плате на территории Республики Хакасия»).

3.19. Для педагогических работников – удлиненный отпуск в количестве 42 календарных дней и дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней на основании статьи 14 Закона РФ от 19.02.1993 г №4520-1 (с последующими изменениями) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

3.20. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

3.21. В соответствии с действующим законодательством дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам:

- кочегарам – 7 календарных дней.

3.22. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.24. По соглашению с Работодателем работнику по письменному заявлению может быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика отпусков. При этом заявление должно быть подано не позднее 5 дней до даты наступления предполагаемого отпуска, в противном случае работодатель не сможет выполнить обязательств по выплате отпускных не менее чем за три дня до начала отпуска и их выплата будет произведена в дни выплаты заработной платы.

3.25. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.26. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна

соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.22. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за:

- за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ);
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями (ст. 321 ТК РФ);

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.25. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ). Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон.

3.26. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.27. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.27. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в следующих случаях:

- собственная свадьба – до 5 календарных дней;
- свадьба детей – до 5 календарных дней;
- рождение ребенка – до 5 календарных дней;
- смерть супруга(и), близких родственников (дети, родители, родные братья и сестры) – 5 календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – до 5 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.29. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата работников учреждения осуществляется на основании законодательства Российской Федерации, положения об оплате труда работников ГБУ ДО РХ «Республиканский центр дополнительного образования» действующего в образовательной организации.

4.1.1. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

дата выплаты зарплаты:

- 20-го числа текущего месяца – I половина,
- 5-го числа следующего месяца, следующего за отработанным – II .

4.3. В размер минимальной оплаты труда не включаются доплаты и надбавки компенсационного, стимулирующего характера и выплаты социального характера.

4.4. Заработная плата работников включает в себя:

4.4.1. должностные оклады руководителей (заместителей руководителя), специалистов и служащих, оклады высококвалифицированных рабочих, занятых на особо сложных и ответственных работах;

4.4.2. выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

4.4.3. выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты;

4.4.4. повышающие коэффициенты:

- коэффициенты к базовым окладам (базовым должностным окладам) в разрезе профессиональных квалификационных групп и уровней;

- коэффициент за специфику деятельности государственных организаций (учреждений);

- персональный повышающий коэффициент.

4.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год. Состав фонда оплаты труда работников учреждения состоит из следующих частей:

- должностные оклады работников;
- фонд компенсирующих выплат, фонд стимулирующих выплат.

4.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.6.1. Список профессий и должностей работников образовательной организации по результатам проведенной специальной оценки условий труда прилагается к настоящему Коллективному договору (Приложение № 1).

4.7. Выплата ежемесячной стимулирующей надбавки устанавливается молодым специалистам в размере 30% в тарифной ставке (оклада) и 50% если молодой специалист окончил учебное заведение с отличием.

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

4.8.2. выплачивать премию согласно Положению о премировании, определенному для каждой конкретной категории работников и каждого производства с учетом мнения профсоюзного комитета;

4.8.3. выплачивать работникам учреждения вознаграждение по итогам работы за год согласно Положению об оплате труда;

4.8.4. по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

4.8.5. в пределах своих полномочий добиваться от вышестоящих руководящих органов своевременной выплаты заработной платы и информировать работников учреждения о причинах ее задержки;

4.8.6. информировать работников учреждения о размерах финансовых поступлений из всех видов источников (бюджет, доходы от хоз. деятельности).

4.9. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

4.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме (Приложение № 2), приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

4.11. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

4.12. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки работодатель выплачивает заработную плату работникам за дни участия в забастовке в соответствии с действующим законодательством.

4.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.14. Профком обязуется обеспечить контроль:

4.14.1. за правильностью и своевременностью выплаты работникам заработной платы, компенсаций, надбавок стимулирующего характера;

4.14.2. за соблюдением законодательных и нормативных актов при исчислении заработной платы, назначении пособий и компенсаций;

4.14.3. за своевременностью оплаты за работу в выходные и не рабочие праздничные дни и за сверхурочную работу в соответствии со ст. 152, 153 ТК РФ;

4.14.4. за соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка;

4.14.5. за обоснованностью изменения режима работы учреждения;

4.14.6. за соблюдением действующих нормативно – правовых актов Республики Хакасия, Российской Федерации, требований ТК РФ.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Организовать в учреждении комнаты (места) для приема пищи.

5.3. Профком обязуется:

5.3.1. контролировать соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);

5.3.2. оказывать помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем, таких как получение материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;

5.3.3. оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются:

6.1. В целях охраны труда и здоровья работников организации работодатель обязуется:

6.1.1. создать на паритетной основе из представителей Работодателя и профкома комиссию по охране труда, производить ее материально-техническое обеспечение, обеспечивать нормативно-технической документацией, организовывать обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации.

6.1.2. проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.3. обеспечивать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при приеме на работу) и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.1.4. обеспечить выдачу работникам организации прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами, обеспечить их ремонт, стирку (чистку) (Приложение № 3, 4).

6.1.5. проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах организации.

6.1.6. обеспечивать молоком или другим равноценным пищевым продуктом, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень должностей работников, обеспечивающихся специальным питанием за работу с вредными и (или) опасными условиями труда прилагается к настоящему Коллективному договору (Приложение № 5).

6.1.7. допускать к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую только после получения ими вводного инструктажа и первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте.

6.1.8. проводить повторный и внеплановый инструктаж работников по охране труда в порядке, предусмотренном Законодательством Российской Федерации.

6.1.9. обеспечивать обучение работников безопасным методам и приемам работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического переобучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.10. обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.1.11. обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.1.12. осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в размере 0,2 процента от суммы затрат на деятельность образовательной организации.

6.1.13. использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников.

6.1.14. осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.1.15. проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

6.1.16. обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия смывающихся и обезвреживающих средств (Приложение № 4).

6.1.17. предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.18. предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- ежегодный дополнительный отпуск, присоединяемый к основному по перечню профессий и должностей (приложение № 1);

- доплаты процентов к тарифной ставке (окладу) (Приложение № 1).

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране Труда;

6.2.2. правильно использовать средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.2.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве или об ухудшении своего здоровья, в том числе и о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.2.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, соблюдением работодателем законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, выполнением условий коллективного договора, мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.3.2. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.3.3. Выдавать в комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве заключение о степени вины пострадавшего.

6.3.4. Выдавать работодателю предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, устранению нарушений требований охраны труда, привлечению к дисциплинарной ответственности лиц, не соблюдающих требования охраны труда.

6.3.5. В качестве членов комиссии принимать участие в работе комиссий по охране труда, расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проверке знаний требований охраны труда.

6.3.6. Согласовывать инструкции по охране труда и другие локальные акты по охране труда.

6.3.7. Рассматривать на заседаниях профорганизации состояние условий и охраны труда, с приглашением на них работодателя, руководителей подразделений и заслушивать их по вопросам охраны труда.

6.3.8. Избрать уполномоченных лиц по охране труда, организовать их работу и осуществлять методическое руководство их работой в соответствии с Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза.

6.4. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности, или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник, с его согласия, может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.4.1. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.5. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.5.1. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.6. При отказе работника от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление такой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет право требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

6.6.1. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

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

7.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5.

настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации

представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Приложение № 1

к Коллективному договору
ГБУ ДО РХ «Республиканский
центр дополнительного
образования»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета
ГБУ ДО РХ «Республиканский центр
дополнительного образования»

_____ Р.С. Тюрина
« ____ » _____ 2022 года

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
ГБУ ДО РХ «Республиканский центр
дополнительного образования»

_____ Г.П. Жукова
« ____ » _____ 2022 года

Список профессий и должностей работников ГБУ ДО РХ «Республиканский центр дополнительного образования» по результатам проведенной специальной оценки условий труда 2018 года, с указанием класса условий труда, наименования фактора производственной среды, % выплаты за вредные условия труда, дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда и продолжительности рабочего дня

№п/п	Наименование структурного подразделения	Класс условий труда	% выплаты за вредные условия труда	Дополнительный отпуск за вредные условия труда
1	Директор	2	0	0
2	Заместитель директора	2	0	0
3	Заместитель директора	2	0	0
4	Специалист по кадрам	2	0	0
5	Экономист	2	0	0
6	Юрисконсульт	2	0	0
7	Специалист по охране труда (инженер по охране труда)	2	0	0
8	Инженер – системный программист	2	0	0
9	Секретарь – машинистка	2	0	0
10	Педагог дополнительного образования	2	0	0
11	Педагог – организатор	2	0	0
12	Методист	2	0	0
13	Педагог – психолог	2	0	0
14	Заведующий складом	2	0	0
15	Звукооператор	2	0	0
16	Уборщик помещений	2	0	0
17	Дворник	2	0	0

18	Столяр	2	0	0
19	Слесарь - сантехник	2	0	0
20	Слесарь – электрик по ремонту электрооборудованию	2	0	0
21	Рабочий зеленого хозяйства	2	0	0
22	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	2	0	0
23	Водитель автомобиля	2	0	0
24	Водитель автомобиля (автобус)	2	0	0
25	Лаборант	2	0	0
26	Кочегар (машинист) котельной	3.2	12	7
27	Рабочий по уходу за животными	3.1	12	0

Приложение № 2

к Коллективному договору
ГБУ ДО РХ «Республиканский
центр дополнительного
образования»

Директору
ГБУ ДО РХ «Республиканский
центр дополнительного
образования»

Г.П. Жуковой

От: _____
(должность/ФИО)

УВЕДОМЛЕНИЕ

В связи с задержкой более чем на 15 дней (фактически 28 дней) заработной платы за _____ год(а), на основании статьи 142 Трудового кодекса РФ и пункта _____ Трудового договора от «___» _____ 20__ г. № _____ уведомляю о том, что приостанавливаю выполнение своих должностных обязанностей до момента выплаты зарплаты за _____ 20__ год(а). На этот период оставляю за собой право отсутствовать на рабочем месте. Готов приступить к работе в момент получения письменного подтверждения о выплате зарплаты.

«___» _____ 20__ г.

подпись

Приложение № 3
к Коллективному договору
ГБУ ДО РХ «Республиканский центр
дополнительного образования»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета
ГБУ ДО РХ «Республиканский центр
дополнительного образования»

_____ Р.С. Тюрина
« ____ » _____ 2022 года

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
ГБУ ДО РХ «Республиканский
центр дополнительного
образования»

_____ Г.П. Жукова
« ____ » _____ 2022 года

ПЕРЕЧЕНЬ

**Выдачи специальной одежды и обуви и других средств индивидуальной защиты
работникам ГБУ ДО РХ «Республиканский центр дополнительного образования»**

Постановление Минтруда России от 29.12.1997 № 68

Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н

Приказ Минздравсоцразвития от 01.09.2010 № 777н

Министерство труда и социального развития

Российской Федерации Постановление от 16.12.1997 № 63

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 августа 2008 г. N 416н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сельского и водного хозяйств, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (с изменениями и дополнениями)

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 октября 2008 г. N 543н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам жилищно-коммунального хозяйства, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (с изменениями и дополнениями)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Уборщик помещений (приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н п. 171)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.

		Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар 12 пар
2	Столяр (приказ № 997н от 09.12.2014 п. 162)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Плащ <i>При наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Головной убор утепленный Ботинки кожаные с утепленным подноском	1 шт. 2 шт. 12 пар 1 пара До износа 2 пары До износа До износа 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 2,5 года 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 2 года
3	Дворник (приказ № 997н от 09.12.2014 п. 23)	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий Фартук х/б с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Плащ <i>В зимнее время:</i> Куртка на утепляющей прокладке Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском Головной убор утепленный	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 1,5 года 1 на 1,5 года 1 на 2 года
4	Слесарь – электрик по ремонту электрооборудования (Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г. №997н п. 189)	<i>При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги</i> Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <i>или</i> Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием <i>или</i> Перчатки с точечным покрытием Боты или галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный лицевой <i>или</i> Очки защитные Средство индивидуальной защиты	1 шт. 1 комплект 1 пара 12 пар до износа дежурные дежурные до износа до износа до износа

		органов дыхания фильтрующее	
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (приказ № 997н от 09.12.2014 п. 135)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки резиновые или из полимерных материалов Перчатки с полимерным покрытием Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Щиток защитный лицевой или очки защитные Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара 12 пар 6 пар До износа До износа 1 пара
6	Слесарь – сантехник (приказ № 997н от 09.12.2014 п. 148, приказ Минздравсоцразвития 777н от 01.09.2010 п. 15)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее Ботинки кожаные	1 шт. 1 пара 12 пар 12 пар До износа До износа 1 пара
7	Водитель (водитель автобуса) (приказ № 997н от 09.12.2014 п.11)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилет сигнальный	1 шт. 12 пар Дежурные дежурный
8	Лаборант (Постановление от 16 декабря 1997 г. N 63, п.5)	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При работе с кактусами дополнительно Фартук брезентовый Рукавицы брезентовые вместо рукавиц комбинированных При работе в тропических оранжереях дополнительно Галоши резиновые Озеленителю при работе в теплицах дополнительно Ботинки кожаные Фартук хлопчатобумажный	1 шт. 2 пары Дежурный Дежурные Дежурные 1 пара 1 пара
9	Кочегар (Постановление от 29.12.1997 № 68, приложение № 8 п.22, приказ № 997н от 09.12.2014 п.56)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от повышенных температур Перчатки с полимерным покрытием Перчатки для защиты от повышенных температур Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Каска защитная	1 шт. 1 шт. 12 пар 2 пары До износа До износа 1 на 2 года

		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки Головной убор утепленный	1 на 2 года 1 на 2 года 1 на 2,5 года 1 на 2 года
10	Заведующая складом (приказ № 997н от 09.12.2014 п. 31)	При работе с прочими грузами, материалами: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием	1 шт. 1шт. 12 пар До износа
11	Рабочий по уходу за животными (приказ от 12.08.2008 № 416н, п. 29)	Халат хлопчатобумажный или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные с жестким носком Сапоги поливинилхлоридные утепленные	2 шт. 12 пар 1 пара 1 пара
12	Рабочий зеленого хозяйства (приказ от 03.10.2008 № 543н, п 125)	Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Плащ непромокаемый Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием Ботинки кожаные или сапоги кирзовые Сапоги резиновые Головной убор Белье нательное	1 шт. 1 на 2 года 12 пар 1 пара 1 пара 1 шт. 1 комплект

Приложение № 4
к Коллективному договору
ГБУ ДО РХ «Республиканский
центр дополнительного
образования»»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета
ГБУ ДО РХ «Республиканский центр
дополнительного образования»»

_____ Р.С. Тюрина
« ____ » _____ 2022 года

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
ГБУ ДО РХ «Республиканский центр
дополнительного образования»»

_____ Г.П. Жукова
« ____ » _____ 2022 года

ПЕРЕЧЕНЬ

**Выдачи бесплатных смывающих и обезвреживающих средств работникам
ГБУ ДО РХ «Республиканский центр дополнительного образования»
Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г.
№1122н (с последующими изменениями)**

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Наименование профессии или должность Структура предприятия	Норма выдачи на одного работника в месяц
Защитные средства				
1	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с дезинфицирующими средствами, растворами кислот, щелочей, солей, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки) Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажой, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее -	Директор, заместитель директора, методист, педагог дополнительного образования, инженер системный программист, инженер по охране труда, специалист по ОТ, специалист по ОК, экономист, заведующая складом, уборщик помещений, лаборант, дворник, кочегар, рабочий по уходу за животными, рабочий зеленого хозяйства, слесарь сантехник, слесарь электрик по ремонту электрооборудования	100 мл

		СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами		
Очищающие средства				
1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе:	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	Директор, заместитель директора, методист, педагог дополнительного образования, инженер системный программист, инженер по охране труда, специалист по ОТ, специалист по ОК, экономист, заведующая складом, уборщик помещений, лаборант, дворник, кочегар, рабочий по уходу за животными, рабочий зеленого хозяйства, слесарь сантехник, слесарь электрик по ремонту электрооборудования.	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	Водитель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Регенерирующие, восстанавливающие средства				
1	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей,	Уборщик помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (штукатур, моляр), кочегар, рабочий по уходу за животными, рабочий зеленого хозяйства, слесарь сантехник, слесарь электрик по ремонту электрооборудования	100 мл

		щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды		
--	--	--	--	--

Приложение № 5
к Коллективному договору
ГБУ ДО РХ «Республиканский
центр дополнительного
образования»»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета
ГБУ ДО РХ «Республиканский центр
дополнительного образования»»

_____ Р.С. Тюрина
« ____ » _____ 2022 года

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
ГБУ ДО РХ «Республиканский центр
дополнительного образования»»

_____ Г.П. Жукова
« ____ » _____ 2022 года

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий, имеющих право на получение молока и других равноценных пищевых
продуктов в соответствии со ст. 222 Трудового Кодекса РФ, Приказа
Минздравсоцразвития от 16.02.2009 № 45н и по результатам проведенной специальной
оценки условия труда 2015 – 2017 гг.***

№п/п	Наименование	класс	Наименование фактора производственной среды	Основание
1	Кочегар	3.2	Химический фактор (3.1) Тяжесть трудового процесса (3.2)	Приказ МЗиСР РФ № 45н от 16.02.2009

Приложение № 6
к Коллективному договору
ГБУ ДО РХ «Республиканский
центр дополнительного
образования»»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного комитета
ГБУ ДО РХ «Республиканский центр
дополнительного образования»»

_____ Р.С. Тюрина
« ____ » _____ 2022 года

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
ГБУ ДО РХ «Республиканский центр
дополнительного образования»»

_____ Г.П. Жукова
« ____ » _____ 2022 года

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей ГБУ ДО РХ «Республиканский центр дополнительного
образования» по результатам проведенной специальной оценки условий труда,
с указанием класса условий труда, % выплаты за вредные условия труда**

№п/п	Наименование	класс	% выплаты за вредные условия труда	Основание
1	Рабочий по уходу за животными	3.1	12	Приказ МЗиСР РФ № 45н от 16.02.2009