

Директор ГБОУ СПО
«Чеченский государственный
колледж культуры и искусства»
М.А.Дидигова

«01» августа 2013 г.

Председатель профкома ГБОУ СПО
«Чеченский государственный
колледж культуры и искусства»
Л.А.Прадедова

«01» августа 2013 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГБОУ СПО «ЧЕЧЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
КОЛЛЕДЖ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА»**

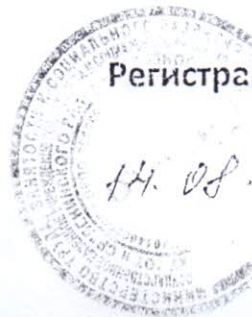
На 01.08.2013г. по 31.08.2017г.



Коллективный договор прошел
Уведомительную регистрацию
Начальнику ГКУ ОТ и СР
Ленинского района г.Грозного
И.И.Дадуеву

Регистрационный № 13

14.08.2013г.



Коллективный трудовой договор № 11

Государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«Чеченский государственный колледж культуры и искусства»
(наименование организации)

на 2013, 2014 год (годы).

1. Общие положения. Основные права и обязанности работника и работодателя.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Дидигова Милана Алихановна, именуемая далее "Работодатель", и работники организации в лице Прадедовой Ларисы Арсеновны (наименование профсоюзной (профсоюзных) организации, иные избранные работниками представители)

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Основные права и обязанности работников:

1.6.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасностью труда и

коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

1.6.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

1.7. Основные права и обязанности Работодателя:

1.7.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

1.7.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства РФ;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке

и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

Переобучение. Условия высвобождения работников.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также условия, не ухудшающие положения работника.

2.3. Помимо лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении

вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

2.9. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.10. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. При увольнении работника предпенсионного возраста (мужчины - с 50 лет, женщины - с 55 лет) по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения ими пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

2.13. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении

трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

3. Рабочее время

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю. В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

3.3. Право на работу по неполному рабочему времени, помимо беременных женщин, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и 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 трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4. Время отдыха.

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

4.2. Продолжительность перерыва на обед в организации составляет 1 час. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

4.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.4. Ежегодно до "31" января текущего года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам: а) ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней;

б) ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет в соответствии с законодательством Российской Федерации о государственной гражданской службе Российской Федерации;

4.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое другое для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- а) со свадьбой самого работника - 3 дня;
- б) свадьбой детей - 2 дня;
- в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня;
- г) рождением ребенка - 1 день.

5. Оплата труда.

5.1 Гражданскому служащему устанавливается: денежное содержание, которое состоит из:

месячного оклада в соответствии с замещаемой должностью государственной гражданской службы Российской Федерации (должностного оклада);

ежемесячной надбавки к должностному окладу за присвоенный классный чин; ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации;

ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия государственной гражданской службы Российской Федерации;

ежемесячной надбавки к должностному окладу при условии работы со сведениями, составляющими государственную тайну.

премии за выполнение особо важных и сложных заданий в соответствии с положением, утвержденным Представителем нанимателя;

единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи;

других выплат, предусмотренных соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь.

Заработная плата в Учреждении выплачивается два раза в месяц, 15-16 числа месяца в виде аванса, и 1-2 числа следующего месяца, оставшаяся часть заработной платы с удержанием всех налогов.

6. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с установленными нормами;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации; проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о

- каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.4. 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 другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работников.

7.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Также работникам компенсируются расходы (лечение, уход и т.п.) в полном объеме.

7.2. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

8. Выплата пособий и компенсаций. Гарантии работникам.

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

8.2. Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере менее среднего заработка, производится доплата до их среднего заработка за счет средств организации.

8.3. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь к очередному ежегодному основному отпуску в размере 1 должностного оклада и единовременную выплату в размере 2 должностных окладов.

8.4. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего выплачивается единовременное пособие и компенсируются расходы на погребение.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2 года (не более 3 лет). Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.8. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.

Директор ГБОУ СПО
«Чеченский государственный
колледж культуры и искусства»

«1» августа 2013 г.

От работников:

Преподаватель
хореографии

«01» августа 2013 г.

Исполнитель: специалист по кадрам М.В. Совнукаева.



М.А. Дидигова

Прадедова Л.А.Прадедова

Перечень
Приложений к коллективному договору

1. Численность работников и в том числе женщины.
2. Список ответственных по контролю за исполнением принятых обязательств .
3. Штатное расписание
4. Организационно правовая форма организации
- вид экономической деятельности – деятельность информационных агентств;
5. Рабочее время
6. Минимальный оклад
7. Доплаты к тарифным ставкам – на основании положения о надбавке
8. Отпуска:
 - на работах с вредными или опасными условиями труда;
 - на работах с ненормированным рабочим днем;
 - в случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников;
 - предусматривается отпуск по уходу за ребенком;
9. Положение о премировании;
10. Протокол собрания;
11. Положение о материальных поощрениях и материальной помощи

Приложение №1

Численность работников ГБОУ СПО «Чеченский государственный колледж
культуры и искусства» 106 человек
В том числе 64 женщин

Приложение №2

Ответственные по контролю за исполнением принятых обязательств от каждой стороны за выполнением конкретных мероприятий Договора:

От работодателя: М.А. Дидигова – Директор ГБОУ СПО «ЧГККИ»

От работников: Керимова З.Д.- Гл. бухгалтер ГБОУ СПО «ЧГККИ»

Приложение № 3

Организационно- правовая форма организации ГБОУ СПО «ЧГККИ»

Колледж осуществляет деятельность, определенную Уставом ГБОУ СПО «Чеченский государственный колледж культуры и искусства» в целях удовлетворения общественных потребностей. Для достижения целей, колледж осуществляет в установленном законодательством Российской Федерации и Чеченской Республики порядке следующие виды деятельности:

- Предоставление местной, и международной связи, услуг по передаче данных, и других видов связи.

Приложение № 4

Рабочее время ГБОУ СПО «Чеченский государственный колледж культуры и искусства»

с 9.00 час. до 17.00 час.

обеденный перерыв с 12.30 час. до 13.15 час.

Приложение № 5

Минимальный оклад ГБОУ СПО «ЧГККИ» - 5205 руб.

Приложение № 6

Доплаты к тарифным ставкам ГБОУ СПО «Чеченский государственный колледж культуры и искусства» производятся на основании Положения о премировании и приказа руководителя.

Приложение № 7

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Предусматривается декретный отпуск;

отпуск по уходу за ребенком согласно законодательству Российской Федерации.

Других отпусков указанных в перечне не предусматриваются из-за отсутствия вредных или опасных условий труда.

ПРОТОКОЛ №11

Собрания коллектива ГБОУ СПО «ЧГККИ»

от 09 марта 2013 г.

г.Грозный

Председатель собрания: директор «ЧГККИ» Дидигова М.А.

Секретарь: секретарь директора Кабуева Я.А.

Повестка:

1. Рассмотрение проекта коллективного договора между работодателем и работниками в лице их представителей.
2. Избрание представителей для подписания коллективного договора.

На собрании присутствовало 15 человек.

1. По первому вопросу вступил завхоз Абдрахманов С.С. он отметил, что все сотрудники ознакомлены с проектом коллективного договора и предложил проголосовать за его принятие. Проголосовали единогласно.

Постановили: принять предложенный проект коллективного договора.

2. По второму вопросу выступила инспектор по кадрам Совнукаева М.В. с предложением избрать от работников ГБОУ СПО «ЧГККИ» для подписания коллективного договора зам. директора по воспитательной работе Абдрахманову А.А. За ее предложение проголосовали единогласно.

Постановили: Выбрать Абдрахманову А.А. для подписания коллективного договора с работодателем в лице директора ГБОУ СПО «ЧГККИ» Дидиговой

М.А.

Председатель собрания

Секретарь собрания



Дидигова М.А.

Кабуева Я.А.

СОГЛАСОВАНО

Министр культуры
Чеченской Республики
Д.А. Музакаев

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

ГБОУ СПО "Чеченского государственного колледжа культуры и искусства" 01 января 2013

Наименование должностей	Кол.ед.	Схема разрядов	Схема тариф. ставок	Установлен- ный разряд	Установлен- ный оклад	Надбавка 25%	Надб 15% коллектив	Надбавка до МРОТ	Сумма
Административно-управленческий аппарат									
1 Директор	1	12-17	5011-7259	17	17987				17987
2 Зам. директора по учебной части	1	11-15	4636-6278	15	14390				14390
3 Зам. директора по воспитательной работе	1	11-15	4636-6278	15	14390				14390
4 Зам. директора по безопасности	1	10-15	4233-6278	15	14390				14390
5 Руководитель физического воспитания	1	8-14	3514-5817	14	5817	1454	872		8143
6 Руководитель практикой	1	9-14	3859-5817	14	5817	1454	872		8143
7 Педагог психолог	1	8-14	3514-5817	14	5817	1454	872		8143
8 Зав. Библиотекой	1	8-14	3514-5817	14	5817	1454	872		8143
9 Инспектор по кадрам	1	5-8	2622-3514	8	3514	878	527	286	5205
10 Методист очного отделения	1	8-14	3514-5817	13	5414	1353	812		7579
11 Секретарь очного отделения	1	4-6	2362-2910	6	2910	727	436	1132	5205
12 Секретарь директора	1	4-6	2362-2910	6	2910	727	436	1132	5205
Итого:	12								116923
Ойсарский филиал									
Зав. филиалом	1	11-15	4636-6278	14	5817	1454	872		8143
Методист филиала	1	8-14	3514-5817	13	5414	1353	812		7579
Секретарь филиала	1	4-6	2362-2910	6	2910	727	436	1132	5205
Итого:	3								20927
Заочное отделение									
1 Заведующий заочным отделением	1	9-14	3859-5817	14	5817	1454	872		8143
2 Методист заочного отделения	1	8-14	3514-5817	13	5414	1353	812		7579
3 Секретарь заочного отделения	1	4-6	2362-2910	6	2910	727	436	1132	5205
Итого:	3								20927
Бухгалтерия									
1 Главный бухгалтер	1	12-15	5011-6278	15	16188				16188
2 Расчетный бухгалтер	1	10-12	4233-5011	12	5011	1252	752		7015
3 Бухгалтер материального отдела	1	5-11	2622-4636	11	4636	1159	695		6490
4 Кассир	1	3-5	2254-2622	5	2622	655	393	1535	5205
5 Программист	1	6-13	2910-5414	13	5414	1353	812		7579
Итого:	5								42477
Производственно-технический отдел									
Начальник производственного отдела	1	11-14	4636-5817	14	5817	1454	872		8143
Заведующий складом	1	4-6	2362-2910	6	2910	727		1568	5205
Техничка	4	4	2362	4	9448	2362		9010	20820
Дворник	2	2	2151	2	4302	1076		5032	10410
Истопник	1	2	2151	2	2151	537		2517	5205
Сторож ПСО+35% ночные	5	4	2362	4	11810	2952		11263	26025
Водитель	1	3-7	2254-3197	7	3197	799		1209	5205
Лаборант	1	4-5	2362-2622	5	2622	655		1928	5205
Мастер выс. квалиф. по ремонту музыкальных инструментов	1	9	3859	9	3859	965		381	5205
Вахтер	1	4-5	2362-2622	5	2622	655		1928	5205
Гардеробщик	1	4-5	2362-2622	5	2622	655		1928	5205
Итого:	19								101833
Итого:	42								303087
Платы за выслугу, за звание и стимулирующего характера									60000
									363087

Главный бухгалтер

А.С.Махаева



«Утверждаю»
Директор ГБОУ СПО «ЧГККИ»
Дидигова М.А.

09.01.2013г.

Положение О материальных поощрениях и материальной помощи работников учреждения

Общие положения

Критерии оценки труда работников

Надбавки к должностным окладам высококвалифицированным работникам
за высокие достижения в труде

Премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и
заданий

1. Общие положения

Общее Положение определяет цель- усиление материальной заинтересованности работников учреждения в развитии творческой деятельности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров, материальная поддержка остро нуждающихся работников.

Для реализации поставленных целей вводятся следующие виды

Материального поощрения работников:

- надбавки за высокие достижения в труде или за выполнение особо важной работы;
- премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий;
- оказание материальной помощи;

2. Критерии оценки труда работников

При установлении надбавок, определении размера премий работникам учреждения используются следующие критерии:

- Качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу

- Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие деятельности.
- Активная работа с общественными организациями, творческими союзами.
- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, требований охраны труда и техники безопасности.

3. Надбавки к должностным окладам высококвалифицированным Работникам за высокие достижения в труде

1. Надбавки к должностным окладам за высокие творческие и производственные достижения в труде, за выполнение особо важных (сложных) работ устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда без ограничения размера. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ как основным работникам, так и работающим по совместительству.
2. Размер надбавки отменяется или уменьшается при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом руководителя учреждения.
3. Надбавки могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

4. Премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий

1. Премирование работников учреждения производится по итогам (за полугодие, четверть, квартал, месяц). Основаниями для премирования служат: подведение итогов процесса, выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов, сохранность имущества.
2. Работникам, проработавшим неполный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением на учебу, уходом на пенсию, призывом на срочную службу в Вооруженные силы, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам, начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.
3. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по учреждению.
4. Премии начисляются за фактически отработанное время за год, квартал, полугодие и т.д.
5. Работники учреждения могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (50, 60-лети) и в связи с уходом на пенсию.

5. Единовременная материальная помощь

1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), с болезнью или тяжелым материальным положением.
2. Размер единовременной материальной не может превышать десяти тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 1 настоящей статьи.
3. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положения настоящей статьи.

Положение принимается на общем собрании коллектива учреждения.
Срок действия данного Положения не ограничен.



«Утверждаю»
Директор ГБОУ СПО «ЧГККИ»
Дидигова М.А.

Положение О премировании работников

Г.Грозный

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определяется порядок премирования работников ГБОУ СПО «Чеченский государственный колледж культуры и искусства»

Премирование производится в целях повышения заинтересованности работников увеличении объемов продаж, улучшение качества оказываемых организацией услуг, повышении уровня ответственности за порученную работу.

1.2. Основанием для начисления премии являются результаты деятельности

2. Порядок премирования.
сотрудников.

2.1. Размер премии может быть изменен по согласованию руководителя.

2.2. Премирование работников производится ежеквартально при наличии средств на эти цели.

2.3. Премии работникам выплачиваются в денежной форме в день выдачи заработной платы в месяц, следующий за отчетным.

2.4. Настоящим Положением предусмотрен порядок лишения работников вышеуказанных премий за грубое нарушение трудовой дисциплины.

2.5. Работникам, уволенным с прежней работы за нарушение трудовой дисциплины, прогулы, появление на работе в состоянии наркотического, токсического или алкогольного опьянения, при поступлении на работу в организации в течение 6 месяцев в обязательном порядке уменьшается на 50% все виды премий (кроме единовременных поощрений).

2.6. Работникам организации, вновь поступившим на работу премии за отработанное время в первом месяце работы выплачивается в том случае, если фактически отработанное время в календарном месяце составляет не менее половины расчетного периода (кроме премий, начисленных за выполнение и перевыполнение норм выработки).

2.7. В зависимости от результатов работы каждого работника ГБОУ СПО «ЧГККИ» в отдельности.

Положением предусмотрены разовые премии за трудовые результаты, премии по итогам работы за год, суммы которых утверждается руководителям дополнительно.

2.8. Утвердить премию к профессиональным праздникам в размере должностного оклада для всех работников организации.

3. Условия и показатели премирования.

3.1. Производить начисления и выплату премий:

- Работникам бухгалтерии за сдачу досрочно бухгалтерских отчетов и отсутствии бухгалтерских ошибок по ведомым направлениям.

- За добросовестное отношение к исполнению своих служебных обязанностей.

4. Заключительные положения

4.1. Данный документ действует до его пересмотра.

Главный бухгалтер:

~~З.Д. Керимова~~

Мешков