

От работодателя:
директор ГАПОУ «Брянский
транспортный техникум»
В.К. Непогода
«22» марта 2021 г.

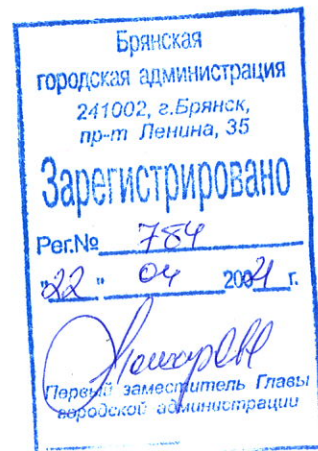


От работников:
председатель первичной
профсоюзной организации «Брянский
транспортный техникум»
О.Ю. Телушкова
«22» марта 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Брянский транспортный техникум»
на 2021-2024 г.



Handwritten signature

Содержание

1 Общие положения	3
2 Трудовой договор	5
3 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7
4 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	9
5 Рабочее время и время отдыха	10
6 Оплата труда и нормы труда	13
7 Охрана труда и здоровья	15
8 Гарантии прав профсоюзной организации и членов профкома	17
9 Обязательства профсоюзной организации	19
10 Контроль за выполнением коллективного договора	20

1 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 автономном профессиональном образовательном учреждении «Брянский транспортный техникум» (далее – образовательное учреждение).

1.2. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законах «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законах Брянской области «Об образовании в Брянской области», «О социальном партнёрстве в Брянской области», отраслевом Соглашении между Правительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки на 2020-2022 годы и других нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящий коллективный договор определяет взаимные обязательства сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.4. Действия коллективного договора распространяется на работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Брянский транспортный техникум».

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательного учреждения, в лице полномочного представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профсоюзная организация), в лице председателя первичной профсоюзной организации Телушковой О.Ю.

- работодатель, в лице его представителя - директора Непогоды В.К.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзной организации (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует три года.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течении 7 календарных дней после его подписания.

1.9. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами на основании трудового законодательства.

1.14. Работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьёй 372 Трудового кодекса РФ при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1);
- Положение об оплате труда работников ГАПОУ «БТТ» (Приложение 2);
- Соглашение по охране труда (Приложение 3);
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение 4).

1.15. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно через профсоюзную организацию:

- учёт мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по её совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. В целях осуществления контроля за выполнением коллективного договора стороны представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.17. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

2 Трудовой договор

2.1. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр трудового договора под роспись передаётся работнику в день заключения трудового договора.

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

При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от работника трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

В соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ работодатель фиксирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

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

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.4. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размер ставки (должностного оклада), размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также другие обязательные условия содержания трудового договора, предусмотренные статьёй 57 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей оговаривается в трудовом договоре. Максимальный объём учебной нагрузки не должен превышать 1440 академических часов.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до ухода в очередной оплачиваемый отпуск.

2.6. Объём учебной нагрузки, установленный на учебный год преподавателям, не может быть уменьшен по инициативе работодателя, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения численности студентов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором полугодиях.

Объём учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы, в образовательной организации предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых образовательная организация является основным местом работы, обеспечены работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателем.

2.9. При изменении определенных условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца.

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

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

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы или условия её выполнения только в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

3 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы дополнительного профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.2. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального обучения или дополнительного профессионального образования кадров для нужд образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать дополнительное профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации или среднего профессионального образования (среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы и проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и условиях, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном статьями 173, 174 и 176 ТК РФ.

3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174 и 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения).

3.3.7. Обеспечить проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с нормативными актами.

3.3.8. В целях защиты интересов педагогических работников:

3.3.8.1. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

3.3.8.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

3.3.8.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

3.3.8.4. Работодателям рекомендуется:

- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

3.3.9 Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория согласно приложению 5 Соглашения между Правительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2022годы.

3.3.10 В случае окончания срока действия квалификационной категории сохранять выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по беременности и родам, уходу за ребенком;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата или ухода на пенсию;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проект приказа по образовательной организации о сокращении численности и (или) штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реперофилитрованием образовательного учреждения и его структурных подразделений по инициативе исполнительных органов государственной власти может осуществляться при условии предварительного не менее чем за три месяца до начала мероприятия письменного уведомления органов службы занятости, соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества и категорий работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация образовательной организации, его филиала независимо от количества работающих;
- одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации.

4.3. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательной организации в связи с сокращением численности и (или) штата допускается только по окончании учебного года.

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.5. При сокращении численности и (или) штата работников образовательной организации при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, также имеют: лица, проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

4.6. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной образовательной организации.

4.7. За работниками, высвобождаемыми в результате сокращения численности и (или) штата, сохраняется в течение трёх месяцев после увольнения все имеющиеся у них меры социальной поддержки.

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

4.9. При сокращении численности и (или) штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5 Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.2. Для педагогических работников в зависимости от занимаемой должности устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.3. Режим рабочего времени работников образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и на основании норм, предусмотренных статьёй 113 ТК РФ.

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.

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя образовательной организации.

5.5. Работодатель обеспечивает оплату труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по

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

5.6. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, мастера производственного обучения, не допускающего перерывов между занятиями.

5.7. Преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель с учётом мнения первичной профсоюзной организации утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

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

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в летний период и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.11. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- заместителю директора по АХР и Б - 14 календарных дней;
- главному бухгалтеру - 14 календарных дней;
- ведущему экономисту - 14 календарных дней;
- ведущему бухгалтеру - 14 календарных дней;
- зав. библиотекой - 10 календарных дней;
- библиотекарю - 10 календарных дней;
- специалисту по кадрам - 14 календарных дней;
- коменданту общежития - 10 календарных дней;
- коменданту учебного корпуса - 10 календарных дней;
- водителю - 7 календарных дней;

5.12. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительные отпуска с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам и другим причинам в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- на свадьбу - 1 день;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работникам в связи с юбилейными датами - 2 дня;
- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня.

Указанные отпуска предоставляются при наличии письменных заявлений и документов, подтверждающих причины, а также после оформления приказа работодателя.

5.13. Предоставлять педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.14. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательной организации, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок.

5.15. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается работником и работодателем, фиксируется в приказе образовательной организации. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дней.

5.16. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.17. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (статья 111 ТК РФ).

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, график работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно со студентами, в том числе во время перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

5.19. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском работников, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя образовательной организации.

6 Оплата труда и нормы труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Оплата труда работников устанавливается в соответствии с законодательством РФ, законодательством Брянской области, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, Положением об оплате труда работников образовательной организации и с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

6.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда или установленного в области размера минимальной заработной платы.

6.4. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

Выплаты из компенсационной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения об оплате труда работников образовательного учреждения, утверждённого приказом директора

образовательного учреждения и согласованного с выборным профсоюзным органом.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни. Днями выплаты заработной платы являются 25 (авансовые выплаты), 10 (окончательный расчет) каждого месяца.

6.6. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров выплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.7. В случае организации и проведения Профсоюзом коллективных действий в форме забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

6.8. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, за время работы в период зимних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

6.10. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.11. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.12. Изменение размеров ставок (окладов), должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

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

6.14. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6.15. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере 35 процентов часовой ставки (должностного оклада).

6.16. Работодатель обеспечивает различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательной организации (согласно Положению об оплате труда).

6.17. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников образовательного учреждения.

7 Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности образовательного учреждения. Создают условия для обеспечения доступности качественных образовательных услуг, улучшения ресурсного оснащения образовательного учреждения и др.

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников образовательного учреждения на безопасные и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права выполнить в определенные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение 3).

7.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на предоставление образовательной организации государственных (муниципальных) услуг и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения.

7.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (20 процентов или до 30 процентов в случае наличия в образовательной организации работников предпенсионного возраста (за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством) в Фонд социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.

7.4. Создать в соответствии со статьёй 217 Трудового кодекса РФ службу охраны труда и ввести должность специалиста по охране труда.

7.5. Обеспечить в образовательной организации проведение специальной оценки условий труда в соответствии с федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ.

В состав комиссии в обязательном порядке включать уполномоченное лицо по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с типовыми нормами.

Приобретение, хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви осуществляется за счёт средств работодателя.

7.7. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и средней заработной платы.

7.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и видам работ с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.9. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.10. Оборудовать комнату для отдыха преподавателей.

7.11. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации, за реализацией прав работников на безопасные условия труда.

7.12. Предоставлять по запросу выборного органа первичной профсоюзной организации информацию и материалы, необходимые для осуществления им своих полномочий.

7.13. Профсоюзная организация:

7.13.1. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем здоровых и безопасных условий труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.13.2. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства в области охраны труда.

7.13.3. Координирует деятельность, а также обеспечивает уполномоченного по охране труда, профсоюзный актив нормативно-правовой документацией, оказывает им методическую помощь, ведёт учёт результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательном учреждении.

7.13.4. Принимает участие в разработке и согласовании нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

7.13.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками образовательного учреждения.

8 Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профкома

8.1. Права и гарантии деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», законодательством Брянской области и другими законодательными актами, настоящим коллективным договором.

8.2. Стороны договорились, что работодатель в соответствии с законодательством:

8.2.1. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, способствует её деятельности, не допускает ограничения установленных законодательством прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствует созданию и функционированию первичной профсоюзной организации, как выборного представителя работников.

8.2.2. Предоставляет профсоюзной организации необходимое помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения представительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, электронной почтой и Интернетом, Интернетом.

8.2.3. Предоставляет профсоюзной организации по её запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, жилищно-бытового обслуживания и другим социально-экономическим вопросам.

8.2.4. Признаёт работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности образовательной организации и принимает во внимание при поощрении работников.

Работодатель за счет средств образовательной организации предусматривает установление председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, стимулирующую выплату в размере до 20 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

8.2.5. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное и бесплатное удержание членских профсоюзных взносов и денежных средств из заработной платы работников.

Перечисление удержанных членских профсоюзных взносов и денежных средств на счёт профсоюзной организации производится с расчётного счёта образовательной организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в порядке, установленном в Брянской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав выборного профсоюзного органа и не освобождённых от основной работы, в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав выборного профсоюзного органа, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членами которого они являются, руководитель первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав выборного профсоюзного органа, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации и их заместителей – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае увольнения их за невиновное иведение.

8.3.3. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и заместителей председателя профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом

съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

8.3.4. Представителей выборного профсоюзного органа включать в состав Советов и комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению.

8.4. Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установление очередности предоставления отпусков;
- массовые увольнения;
- утверждение формы расчетного листка;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- разделение рабочего времени на части;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссии по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время;
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам.

9 Обязательства профсоюзной организации

9. Профсоюзная организация обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по материально-трудовым вопросам в соответствии со статьёй 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

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

9.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

9.4. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

9.5. Организовывать обучение профсоюзного актива и персональные консультации по вопросам трудового законодательства, оплате труда и социальных гарантий членов профсоюза.

9.6. Ежегодно информировать членов профсоюза о работе выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.7. Осуществлять систематическое поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

10 Контроль за выполнением коллективного договора

10. Стороны договорились:

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

10.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

10.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению коллективного договора, не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматривать в пятидневный срок.

10.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.