

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Трубчевский политехнический техникум»
(ГБПОУ «ТПТ»)
на 2024-2027 годы

От работодателя:

Директор ГБПОУ «ТПТ»


А.А. Ляпкин
«11» 01 2024 г.



дата

От работников:

Председатель первичной организации
работников ГБПОУ «Трубчевский
политехнический техникум»
профессионального союза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

А.Е. Антоненко



20 24 г.

дата

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
организационно-правовом отделе администрации Трубчевского муниципального района

Регистрационный № 324 от «14» 02 20 24 г.

Инспектор по труду



А.А. Карева



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 профессиональном образовательном учреждении «Трубчевский политехнический техникум» (ГБПОУ «ТПТ»).

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 партнерстве в Брянской области», отраслевом Соглашении между Правительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на соответствующие годы и других нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

1.3. Коллективный договор определяет взаимные обязательства сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников профессиональной образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность (далее - образовательная организация) и установление 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. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации, являющиеся членами Профсоюза, в лице полномочного представителя – выборного органа первичной организации работников ГБПОУ «Трубчевский политехнический техникум» профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – профсоюзная организация), в лице председателя первичной организации работников ГБПОУ «Трубчевский политехнический техникум» профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Антоненко А.Е.;

- работодатель в лице его представителя – директора ГБПОУ «ТПТ» Ляпкина А.А.

1.5. Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

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

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе на работников филиала

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Трубчевский политехнический техникум» в г. Севск.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, в том числе изменения типа организации (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации в форме преобразования.

1.10. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора.

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

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

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

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

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.17. Работодатель принимает по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии ст. 372 Трудового кодекса РФ при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.18. Стороны определяют следующие формы участия в управлении организацией непосредственно через профсоюзную организацию:

- учет 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 в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.19. В целях осуществления контроля за выполнением коллективного договора стороны предоставляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса в письменном виде.

II. Трудовой договор.

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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 Российской Федерации работодатель формирует 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. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательной организации 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) предусматривать размер ставки (должностного оклада), размеры выплат компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера согласно Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Трубчевский политехнический техникум», а также другие обязательные условия содержания трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки преподавателя устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников оговаривается в трудовом договоре. Максимальный объем учебной нагрузки не должен превышать 1440 академических часов.

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

2.6. Объем 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 обучающихся.

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

Объем 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 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 преподавателям.

2.9. При изменении существенных условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

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 ст. 59 ТК РФ.

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

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

3.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать дополнительное профессиональное образование работников.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах в образовательной организации с заключением ученического договора.

3.3.3. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.4. 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 ст. ст. 173 –174, 176–177 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173 – 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по инициативе работодателя).

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

IV. 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 (ст. 82 ТК РФ).

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 социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

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

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

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

4.4. 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 ст. 179 ТК РФ, также имеют:

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.

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

4.6. Работникам, высвобождаемым в результате сокращения численности и (или) штата, сохранять за ними в течение трех месяцев после увольнения все имеющиеся у них меры социальной поддержки.

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

4.8. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

V. 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 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме 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 образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.4. Работодатель и выборный профсоюзный орган обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, утвержденными приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность».

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях и на основании норм, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.6. 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.

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

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом 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 по согласованию с первичной профсоюзной организации утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков.

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. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим и другим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

5.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.12. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет работникам дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

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

5.13 Педагогическим работникам, в том числе работающих на условиях совместительства предоставляется 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.

Данный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению, в котором указывается его продолжительность, возможность деления его на части и оформляется распорядительным актом образовательной организации. Работник уведомляет работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

В случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательной организации, допускается с согласия работника изменение даты начала отпуска.

Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на работу, уведомив об этом работодателя в письменной форме не менее чем за 3 календарных дней.

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

5.14. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности работы 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.

5.16. Дежурство педагогических работников должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

VI. 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 Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Трубчевский политехнический техникум» и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. 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 Брянской области размера минимальной заработной платы.

При этом оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу, выполненную в порядке совмещения профессий (должностей) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда установленного законодательством Российской Федерации или установленного в Брянской области размера минимальной заработной платы (постановления Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П; от 16 декабря 2019г. №40-П).

6.5. Выплаты из компенсационной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Трубчевский политехнический техникум», утвержденных приказом руководителя и согласованных с выборным профсоюзным органом.

6.6. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со ст. 136 ТК РФ в установленные дни. Днями выплаты заработной платы являются:

- первая часть заработной платы 25 числа ежемесячно;
- вторая часть заработной платы 10 числа ежемесячно.

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

6.8. Работодатель сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

6.9. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает норму часов педагогической работы и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе работников на режим удаленной (дистанционной) работы.

6.10. 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.

6.11. 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.

6.12. За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия на один год в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
- отсутствие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с длительной нетрудоспособностью;

по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

возобновление педагогической работы после военной службы в рядах Вооруженных сил Российской Федерации по призыву;

при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, ухода на пенсию;

при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям.

Условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока ее действия сохраняются:

при истечении срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

при наступлении права для назначения страховой пенсии по старости (не более чем за один год до ее установления).

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

6.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.15. В случаях, когда система оплаты труда работников предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, 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.

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

6.17. В организации каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (должностного оклада).

6.18. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности образовательной организации.

6.19. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников образовательной организации.

VII. Социальные и экономические гарантии работников.

7.1. При наличии внебюджетных средств или фонда экономии заработной платы работникам устанавливается материальная помощь в следующих случаях:

- при увольнении в связи с выходом на пенсию, отработавшим в образовательной организации не менее 15 лет – 3000 руб.;
- при рождении в семье работника ребенка – 10000 руб.;
- в случае длительного лечения, операции работника или члена его семьи – от 1000 до 10 000 (в зависимости от сложности заболевания);
- на юбилеи работникам (50 лет – всем работникам; 55 лет – женщинам; 60 лет – мужчинам) – 2000 руб.;
- в связи с похоронами близкого родственника работника – 3000 руб.; члена семьи – 5000 руб.; в случае смерти самого работника – 10000 руб. членам его семьи.

7.2. Преподавателям и сотрудникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, может быть предоставлен отпуск вне графика.

7.3. При наличии финансовых средств администрация, добросовестно работающим членам коллектива, по согласованию с Советом техникума, может оказывать разовую материальную помощь и осуществлять другие формы социальной поддержки работников образовательной организации.

VIII. Охрана труда и здоровья.

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности образовательной организации.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

8.2. Выделять средства на выполнение ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников по охране труда, специальную оценку условий труда, оценку профессиональных рисков, проведение предварительных 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 организацией государственных услуг и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации, а также на основании ежегодного перечня мероприятий по

улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

8.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов:

- до 20% на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров;

- до 30% на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

8.4. Создать в соответствии со ст. 223 ТК РФ службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда в организации с количеством работников, превышающих 50 человек.

8.5. Обеспечить в организации проведение специальной оценки условий труда в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующие данное мероприятие.

В состав комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.6. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами в соответствии с Перечнем профессий и работ, дающих право на бесплатную выдачу смывающих средств.

Приобретение, хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт средств индивидуальной защиты осуществляется за счет средств работодателя.

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

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и видам работ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.9. Создать в соответствии со ст. 224 ТК РФ комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.10. Оборудовать комнаты для отдыха работников.

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

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

8.13. Профсоюзная организация:

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

8.13.2. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

8.13.3. Координирует деятельность, а также обеспечивает уполномоченного по охране труда Профсоюза, профсоюзный актив нормативно-правовой документацией, оказывает им методическую помощь, ведет учет результатов их деятельности по обследованию состояния охраны труда в образовательной организации.

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

8.13.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев, рассмотрении микроповреждений и (или) микротравм происшедших с работниками образовательной организации.

IX. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

9.1. 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.

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

9.2.1. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, способствует ее деятельности, не допускает ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствует созданию и функционированию первичной профсоюзной организации, как законного представителя интересов работников.

9.2.2. Предоставляет профсоюзной организации необходимое помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, электронной почтой, Интернетом и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзной организации.

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

9.2.4. 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 счет профсоюзной организации производится с расчетного счета образовательной организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в порядке, установленном в Брянской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

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

9.3.1. 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

(заместители) первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.3.2. 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 поведение.

9.3.3. 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.

9.3.4. 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, оценке профессиональных рисков, охране труда, оздоровлению и др.

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

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. ст. 159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм дополнительного профессионального образования, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профсоюзной организации.

10. Профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и Трудового кодекса Российской Федерации.

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

10.3. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

10.4. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

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

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

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

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

11. Стороны договорились:

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

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

11.3. 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.

11.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.