1. **Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Брянский техникум профессиональных технологий и сферы услуг» (далее образовательное учреждение) и заключен между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация (далее – профсоюзная организация);

работодатель, в лице директора образовательного учреждения В.Н.Аверин.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.3. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

Профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения
наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с работодателем.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзной организацией:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- положение об оплате труда работников;

- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

- другие локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые интересы работников.

1.13. Стороны определяют следующие формы взаимодействия:

- по согласованию с профсоюзной организацией;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесении предложений по его совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

**II. Трудовой договор**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других условий по согласованию с профсоюзной организацией.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается по согласованию с профсоюзной организацией.

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

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в учебных группах.

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

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

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору возможно:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (или уменьшения численности обучающихся в техникуме);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.10. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы техникума, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Создать необходимые условия для повышения квалификации работников.

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 сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.5.Предоставлять гарантии и компенсации работникам совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 ТК РФ).

Предоставлять гарантии работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников 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 проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи
с ликвидацией образовательного учреждения и (или) сокращением численности или штата производить с предварительного согласия профсоюзной организации.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной
квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательного учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования
предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по
трудоустройству высвобождаемых работников образовательного учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

4.6.4 Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

**V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзной организацией (Приложение 1).

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка .

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная
рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

Преподавателю, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.7. Замены в расписании занятий, связанных с производственной необходимостью должны происходить с согласия преподавателя.

5.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.10. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников (Приложение 2).

5.11. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

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 каникулярный период утверждается работодателем.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется
ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем
по согласованию с профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до
наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязуется:

5.14.1.Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях :

- рождение ребенка в семье - 3 дня;

- переезд на новое место жительства – 3 дня;

- проводы детей в армию – 1 день;

- регистрация брака работника – 3 дня;

- смерть близких родственников, в т.ч. 9 и 40 дней со дня смерти – 5 дней;

- если ребенок работника идет в 1 класс (1 сентября) – 1 день;

- если ребенок работника выпускается из школы (выпускной) – 1 день;

 5.14.2.Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы за работу без больничных в течение года – 3 дня.

5.14.3. Предоставлять педагогическим работникам, в том числе работающий 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 без сохранения заработной платы.

5.14.3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом работодателя. 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 образовательного учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок.

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

5.14.5. 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.

5.15. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной
день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами
внутреннего трудового распорядка или трудовым договором (дополнительным соглашением) с работником.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, 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 с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

**VI. Оплата труда и нормы оплаты труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1.Система оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2.Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- положения об оплате труда работников образовательного учреждения;

- положения о материальном стимулировании работников (Приложение 3);

 - мнения профсоюзной организации.

Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на финансовый год, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели законом об областном бюджете на соответствующий финансовый год и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

6.3. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой части фонда оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о материальном стимулировании работников, утвержденного руководителем и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или законодательством Брянской области.

6.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.6. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

6.7. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке).

6.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не
реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления денежных средств на счет Работника в банке, либо непосредственно Работнику в кассе образовательного учреждения. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, относятся на счет работника. Днями выплаты заработной платы являются 12 и 27 числа текущего месяца.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1.Своевременно выплачивать заработную плату, в случае задержки её выплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.9.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель образовательного учреждения.

6.11. Изменение размеров ставок (должностных окладов) производятся:

- 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, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;

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

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

6.12. При наступлении у работника права на изменение ставки (должностного 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.

6.13. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии образовательное учреждение может устанавливать надбавки к ставке (должностному окладу) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия на условиях, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.14 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.

6.15 Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда, помимо случаев, установленных законодательством РФ, также:

- 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.

6.16. Профсоюзная организация обязуется ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда, присвоении почетного звания, об оказании материальной помощи и др.

**VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает содержание жилых помещений в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также предоставление общежития в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

7.2. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.3. Стороны договорились:

Установить особый порядок аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой и высшей квалификационным категориям, который применяется для следующих категорий педагогических работников образовательного учреждения:

- награжденных государственными наградами (орденами, медалями);

- имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;

- имеющих ученую степень или ученое звание;

- победителей всероссийских и регионального очных этапов конкурсов профессионального мастерства, проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки РФв межаттестационный период;

**-** подготовивших победителей и призеров международных, всероссийских, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований (по профилю преподаваемого предмета), проводимых исполнительными органами государственной власти Брянской области и Министерством образования и науки РФ в межаттестационный период.

7.4. При оценке параметров соответствия квалификационной категории учитывается социально-значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу.

7.5. В целях защиты интересов педагогических работников:

7.5.1. 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.

7.5.2. 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.

7.5.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у 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.

7.5.4. Работодатель:

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

- направляет 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.

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

- длительная нетрудоспособность;

- отпуска 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».

7.6.6.Принимает меры по уменьшению нагрузки педагогических работников, связанной с составлением ими отчетов, ответов на информационные запросы, направляемые в образовательное учреждение, а также с подготовкой внутренней отчетности.

**VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Для реализации этого право заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (Приложение 4).

8.3. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда из всех источников финансирования, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, проведение предварительных и периодических медицинских осмотров и другие мероприятия в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательным учреждением государственных услуг.

8.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) в Фонд социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок и др.

8.5. Провести специальную оценку условий труда во всех подразделениях, информировать работников о результатах проведения специальной оценки условий труда. На основании карт специальной оценки условий труда установить доплату за вредные и (или) опасные условия труда.

8.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения.

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

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

8.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами защиты, а также моющимися и (или) обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение 5,6).

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям по согласованию с профсоюзной организацией (ст.212 ТК РФ).

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

8.15. Создать комиссию по охране труда, в состав
которой на паритетной основе должны входить представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.16. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.17. Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие техническому инспектору труда Профсоюза
работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране
труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда в проведении
контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.19. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинским заключением, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка,

8.20. Содействовать организации дополнительной диспансеризации работающих в соответствии с требованиями ФЗ от 29 ноября 2010 года №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в РФ».

8.21. Профсоюзная организация обязуется:

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

- проводить работу по оздоровлению детей работников образовательного учреждения;

- организовывать общественный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;

- оказывать содействие работодателю в создании надлежащих условий труда и отдыха работников;

- участвовать в расследовании несчастных случаев с работниками образовательного учреждения.

**IX. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-
трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма
воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в
профсоюзе или в связи с профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту
2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профсоюзной организации.

9.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно 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, транспортом.

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

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 процента от заработной платы.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего
заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве
делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для
участия в работе выборных органов Профсоюза.

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

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.9. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

9.10. Представители профсоюзной организации включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда техникума производит ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации в размере 15% от должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

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

- разработка Положения об оплате труда работников;

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;

- педагогическая нагрузка на учебный год;

- привлечение к сверхурочным работам;

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- очередность предоставления отпусков;

- установление заработной платы;

- в случае возможности массовых увольнений;

- введение режима неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

- создание комиссии по охране труда;

- составление графиков сменности;

- утверждение формы расчетного листка;

- установление компенсационных выплат работникам;

- установление стимулирующих выплат работникам;

- размеры повышения заработной платы в ночное время;

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;

- установление сроков выплаты заработной платы работникам.

**X. Обязательства профсоюзной организации**

10. Профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по
социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О
профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом 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. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов образовательного учреждения.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по
защите персональных данных работников.

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

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию,
а также по оздоровлению работников и их детей.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет
нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять
заявки уполномоченному по оздоровлению.

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

10.10. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.11.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

10.12. Оказывать ежегодно материальную помощь работникам образовательного учреждения, членам профсоюза в соответствии с Положением об оплате труда в следующих случаях:

юбилея сотрудника;

заболевания сотрудника или его близких родственников;

смерти сотрудника или его близких родственников;

приобретение дорогостоящих лекарств;

трудной финансовой ситуации;

и другие случаи.

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

10.14. Оперативно рассматривать предложения и замечания работодателя.

10.15. В течение действия коллективного договора воздерживаться от проведения мероприятий, которые могут отрицательно отразиться на деятельности образовательного учреждения.

**XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению
настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по
выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о
результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в течение месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют
все возможности для устранения причин, которые могут повлечь
возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования
работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут
начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

11.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.