

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА
БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГАУ ДПО (ПК) С «Брянский институт
повышения квалификации работников
образования»**

прошел уведомительную регистрацию в управлении труда Брянской области

*Регистрационный номер 58
от «05» декабря 2011 года*

Начальник управления



В.А. Барабанов

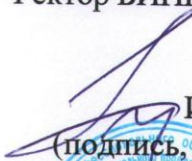
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Брянский институт повышения квалификации работников образования».

2011- 2014 годы

От работодателя:

Ректор БИПКРО


И.Н.Пихенько
(подпись, Ф.И.О.)


Дата: 27 ноябрь 2011 год.

М.П.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации


БИПКРО
Е.И.Коварда
(подпись, Ф.И.О.)

Дата: 27 ноябрь 2011 год.

М.П.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду Управление труда Брянской области
(указать наименование органа)

Регистрационный № 58 от «05» сентября 2011 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Брянский институт повышения квалификации работников образования» (БИПКРО).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативно- правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Брянский институт повышения квалификации работников образования» (далее учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно- правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - ректора учреждения

Пихенько Ивана Николаевича

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации учреждения -

Коварда Елены Исидоровны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43ТК РФ).

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое

действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в установленном порядке в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

1.16. При принятии перечня локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель согласовывает с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение по оплате труда работников;
- Положение «Об установлении надбавок и доплат к должностным окладам сотрудникам ГАУ ДПО (ПК) С «Брянский институт повышения квалификации работников образования»;
- Положение о планировании педагогической работы профессорско-преподавательского состава учреждения;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты, и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

-
- учет мнения профкома;
 - 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 учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими

законодательными и нормативно - правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, а также отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме 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, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Общий объем педагогической работы профессорско-преподавательского состава с учетом необходимости выполнения всех видов учебной, учебно-методической, научно-исследовательской, организационной работы в пределах 36-часовой рабочей недели определяется Положением «О планировании педагогической работы профессорско-преподавательского состава». Структура педагогической работы профессорско-преподавательского состава, порядок распределения, планирования, отчетности, нормы затрат времени на различные виды педагогической работы так же регулируются согласованным с профсоюзным комитетом Положением «О планировании педагогической работы профессорско-преподавательского состава» (Приложение №1).

2.6. Работодатель обязан при приеме на работу ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.7. 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 учреждения

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, в случае направления работника для прохождения 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 (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя).

3.3.4. Сотрудникам учреждения, обучающимся в аспирантуре, докторантуре (заочное, вечернее), являющимся соискателями на учёную степень предоставлять один свободный день в месяц с сохранением заработной платы (в течение не более 3-х лет)

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились считать массовым высвобождение 3 и более работников.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с

сокращением численности или штата (п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ), п.5, п.10 ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с профкомом (ст. 82 ТК РФ).

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

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата 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 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.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 2), планом курсовых и методических мероприятий, расписанием курсов, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. Для вахтёров общежития, устанавливается суммированный учет рабочего времени помесечно, выходные дни предоставляются работникам по графику. Оплата труда за работу в праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

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, одному из родителей (опекуну, попечителю, законному представителю), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Педагогическим работникам, библиотекарю, работающим на 1,0 ставку предоставляется один день в неделю для методической работы и самообразования.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу работодателя в соответствии со ст.113 ТК РФ.

При организации курсовых мероприятий в субботу, в соответствии с утвержденным расписанием, работнику предоставляется другой день отдыха, в который не осуществляются вышеуказанные мероприятия с уведомлением работодателя в письменной форме.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их 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.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение).

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

- при рождении ребенка в семье -3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в

школу-1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства- 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию- 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника)- 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников- 3 календарных дня.

В других случаях предоставлять работникам отпуск в соответствии со ст.128 ТК РФ.

5.9.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск по согласованию с работодателем:

- председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня и членам профкома 1 календарный день;
- профессорско-преподавательскому составу за разъездной характер работы 4 календарных дня.

5.9.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения (ст.55 ФЗ «Об образовании РФ»).

5.10. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.11. При направлении работников в служебную командировку им гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. В случае направления работника в служебную командировку, работодатель обязан возмещать работнику (ст.168 ТК РФ):

- расходы по проезду в пригородных поездах, автобусах, маршрутных такси, в плацкартных и купейных вагонах поездов дальнего следования, самолетах (эконом класс, при предъявлении билетов);

- расходы по найму жилого помещения (при предъявлении квитанции) до 2500 рублей за счёт средств, предусмотренных сметой расходов и доходов учреждения, при наличии внебюджетных средств расходы по найму жилого помещения (при предъявлении квитанции) могут быть произведены в полном объёме, при отсутствии платежных документов – 12 рублей за одну ночь;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), в следующих размерах:

- в пределах Брянской области - 200 рублей в сутки за счёт средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения (основание Постановление Администрации Брянской области от 3.03.2008 года №182);

- за пределы Брянской области 500 рублей в сутки за счёт средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

- за пределы Российской Федерации - в размерах, предусмотренных Постановлением Правительства;

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома

руководителя.

5.13. Предоставлять сотрудникам учреждения автобус для организации похорон близких родственников с оплатой расходов на ГСМ за счёт учреждения, свадебных торжеств - с оплатой расходов на ГСМ (горюче-смазочные материалы) за счет сотрудников.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда работников государственного учреждения, находящегося в ведении Брянской области устанавливается в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», законодательством РФ, законодательством Брянской области, нормативными правовыми актами государственного учреждения.

6.2. Фонд оплаты труда работников государственного учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, утвержденных на выполнение государственного задания.

6.3. Исчисление заработной платы работников БИПКРО осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение №4).

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

6.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.5. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

6.6. Оплата труда работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, за работу в праздничные дни и ночное время, производится в соответствии со ст. 153, 154 ТК РФ.

6.7. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере, не ниже 35 % от ставки (должностного оклада).

6.8. Заработная плата работникам перечисляется в безналичной форме на расчетный счет.

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни: (заработная плата – 4, аванс – 19 числа каждого месяца).

6.9. Назначение компенсационных, стимулирующих выплат (доплат, надбавок, премий), материальной помощи и др. производится на основании Положений, утвержденных руководителем учреждения, согласованных с выборным профсоюзным органом.

6.10. Направлять экономию фонда оплаты труда на премирование работников, оказание материальной помощи. Выплаты производить на основании положения, согласованного с выборным профсоюзным органом.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ)

6.11.2. В случае организации и проведения профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора, производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции не более 3 дней.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

Обеспечивает работников уволенных из института в связи с уходом на пенсию, бесплатным пользованием библиотечным фондом, техническими средствами института.

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, устанавливаемом постановлением администрации области.

7.3. Осуществляет из средств экономии фонда оплаты труда и внебюджетного фонда выплату единовременного дополнительного выходного пособия в размере до 100% средней заработной платы работникам, получившим трудовое увечье в данном учреждении.

7.4. Предоставлять сотрудникам института льготы по проживанию в общежитии БИПКРО.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, в том числе на аттестацию рабочих мест средства в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда ежегодно.

8.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212, 219 ТК РФ). 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. Не реже 1 раза в полугодие проводить проверку выполнения соглашения по охране труда с составлением соответствующего акта.

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

8.4. Обеспечивать наличие и соблюдение нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

8.10. 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 (ст. 220 ТК РФ).

8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного профсоюзного органа.

8.12. Осуществлять совместно с профкомом и уполномоченным по охране труда профсоюза контроль по соблюдению условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в осуществлении контроля по соблюдению условий охраны труда в учреждении.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению в установленном нормами действующего законодательства порядке.

8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы.

За счет средств учреждения приобретать медицинские книжки и медикаменты для оказания первой медицинской помощи.

8.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.16. Предоставлять транспортные средства общественным формированиям учреждения для осуществления их полномочий.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

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 профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому 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 (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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 профком 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, установленном первичной профсоюзной организацией.

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

9.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и представителей общественных формирований (советов, комиссий и др.) в размерах, определенных Положением об установлении надбавок и доплат к должностным окладам сотрудникам ГАУ ДПО (ПК) С «Брянский институт повышения квалификации работников образования».

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, членов профкома, представителей общественных формирований (советов, комиссий и др.) на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзным съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- положение об оплате труда работников, установление заработной платы (ст. 135, 143 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление компенсационных и стимулирующих выплат (ст. 144 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 в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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 стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.17. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

11.3. 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.

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

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

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

Департамент общего и
профессионального образования
Брянской области

Брянский обком
Профсоюза работников
народного образования
и науки РФ

СВИДЕТЕЛЬСТВО О РЕГИСТРАЦИИ

Коллективный договор

государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Брянский институт повышения квалификации работников образования» на 2011-2014 годы, прошедший соответствующую уведомительную регистрацию в управлении труда Брянской области. Регистрационный №58 от 05. 12. 2011 года.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

« 13 » 01 2012 г.

№ 186

Директор департамента
общего и профессионального
образования Брянской области



В.Н.Оборотов

Председатель областной
организации Профсоюза



А.И.Голубева