

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного внешкольного
образовательного учреждения
Луганской Народной Республики
«Брянковский городской Дом детского и юношеского
творчества»

между администрацией и трудовым коллективом
на период с 22 февраля 2018 года по 31 декабря 2020 года

принят на общем собрании трудового коллектива
протокол № 1 от 22 февраля 2018 года

От работодателя:

Директор Государственного
бюджетного внешкольного
образовательного учреждения
Луганской Народной Республики
«Брянковский городской Дом
детского и юношеского творчества»

_____ Русинова Татьяна
Геннадиевна

22 февраля 2018г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Государственного
бюджетного внешкольного
образовательного учреждения
Луганской Народной Республики
«Брянковский городской Дом детского
и юношеского творчества»

_____ Заика Любовь Леонидовна

22 февраля 2018г.

Признавая коллективный договор локальным нормативным актом, которым регулируются социально-экономические, производственные и трудовые отношения, и на основании которого согласовываются интересы трудового коллектива и собственника Государственного бюджетного внешкольного образовательного учреждения Луганской Народной Республики «Брянковский городской Дом детского и юношеского творчества», а также уполномоченных ими органов, стороны договорились о нижеследующем:

I. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключен на 2018-2020 годы.

1.2. Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива Государственного бюджетного внешкольного образовательного учреждения Луганской Народной Республики «Брянковский городской Дом детского и юношеского творчества» (далее ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ») 22 февраля 2018 г. (протокол № 1 от 22 февраля 2018 года), вступает в силу со дня принятия и действует до 31 декабря 2020г. (статья 41 Трудового Кодекса Луганской Народной Республики – далее ТК ЛНР).

1.2.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду работников, повышению эффективности деятельности ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ»;
- обеспечения благоприятных условий деятельности работодателя;
- улучшения качества работы работников ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ»;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства;
- поддержания благоприятного психологического климата среди работников ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ»;

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

администрация ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» в лице директора, представляющего интересы собственника и имеющего соответствующие полномочия (далее Директор);

первичная профсоюзная организация, которая согласно статье 35 ТК ЛНР представляет интересы работников ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» в сфере труда, быта, культуры и защищает их трудовые, социально - экономические права и интересы, получив на это соответствующие полномочия от трудового коллектива.

1.4. Директор признает первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем всех работников ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» в коллективных переговорах.

1.5. Стороны принимают на себя обязательства строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства: паритетности

представительства, равноправия сторон, взаимной ответственности, конструктивности и аргументированности как при проведении переговоров (консультаций) по заключению коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений, так и при решении всех вопросов социально-экономических и трудовых отношений, возникших в ходе его исполнения.

При этом:

1.5.1. Профсоюзная первичная организация ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» принимает на себя обязательство содействовать эффективной работе свойственными профсоюзу методами, средствами и способами, сознает свою ответственность за реализацию общих с администрацией ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» целей и необходимость роста качества и результативности педагогического труда, являющегося источником занятости и материального благополучия каждого работника.

1.5.2. Администрация ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» принимает на себя обязательство четко и неукоснительно соблюдать требования действующего законодательства ЛНР о коллективных договорах и соглашениях, выполнять обязательства настоящего договора. Если нарушения трудовых и социально-экономических прав работников, неисполнение обязательств по настоящему договору вызвано заранее непредвиденными обстоятельствами или незаконными действиями вышестоящих органов управления образованием, администрация ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» освобождается от ответственности, если сразу же при возникновении этих обстоятельств поставит об этом в известность профсоюзный комитет.

1.6. Стороны подтверждают реальность обеспечения принятых и согласованных обязательств их исполнения для руководителя, работников и профсоюзной первичной организации ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ».

1.7. Положения коллективного договора распространяют свое действие на всех работников ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» (ст.41 ТК ЛНР).

1.8. Коллективный договор заключен в соответствии с действующими документами : Временным Основным Законом (Конституцией) Луганской Народной Республики, Трудовым кодексом Луганской Народной Республики (далее ТК ЛНР), Законом Луганской Народной Республики «Об образовании», другими законами Луганской Народной Республики, нормативными правовыми актами Главы Луганской Народной Республики, Совета Министров Луганской Народной Республики, Народного Совета Луганской Народной Республики, Министерства образования и науки Луганской Народной Республики, иными нормативными правовыми актами.

1.9. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по инициативе любой из сторон после проведения переговоров (консультаций) и достижения согласия и вступают в действие после одобрения общим собранием работников ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» (статья 42 ТК ЛНР).

1.10. Предложения каждой из сторон о внесении изменений и дополнений в коллективный договор рассматриваются совместно, соответствующие решения принимаются в 7-дневный срок со дня их получения другой стороной.

1.11. Стороны договорились, что в период действия настоящего договора

при условии исполнения его положений трудовой коллектив будет выдвигать новые требования по вопросам, охваченным настоящим договором, лишь в случаях улучшения финансово-экономического положения ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» или внесения изменений в действующий ТК ЛНР, а также вышестоящие соглашения, принятие которых делает необходимым внесение изменений или дополнений в коллективный договор, и не будет использовать такое средство давления на администрацию ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ», как приостановку или полное (частичное) прекращение работы, т.е. забастовку (статья 445 ТК ЛНР).

1.12. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия коллективного договора единолично принимать решения, изменяющие его нормы и обязательства или прекращающие их исполнение.

1.13. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие:

в случае изменения наименования ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ», расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;

при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» - в течение всего срока реорганизации;

при смене формы собственности ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

при ликвидации ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ»- в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

1.14. Директор обязуется в семидневный срок направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения на уведомительную регистрацию в Управление по вопросам труда и защиты населения Администрации города Брянки Луганской Народной Республики (статья 48 ТК ЛНР).

1.15. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора по инициативе любой из сторон начинаются переговоры по заключению нового коллективного договора на следующий срок или продлению срока его действия.

1.16. Ведение переговоров:

представители работников учреждения и администрации участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров;

представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7-ми календарных дней со дня получения указанного предложения, направив

инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий;

днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа;

не допускаются ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев, предусмотренных ТК ЛНР.

1.17. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора могут освобождаться от основной работы с сохранением заработной платы на срок определенный соглашением сторон, но не более 3-х месяцев. Так же они могут использовать гарантии, предусмотренные статьей 37 ТК ЛНР.

2. Трудовые отношения

2.1. Директор (работодатель) ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» обязуется:

2.1.1. При приеме на работу ознакомить работника под роспись с действующими коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (статья 69 ТК ЛНР).

2.1.2. Учитывать, что условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Луганской Народной Республики и настоящим коллективным договором.

2.1.3. Заключать на неопределенный срок трудовой договор на работу, носящую постоянный характер. Изменения условий трудового договора оформлять путем составления дополнительного письменного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.1.4. Обеспечить защиту персональных данных работников (статьи 90, 91, 92, главы 14 ТК ЛНР).

2.1.5. Обеспечить эффективную деятельность ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ», исходя из фактических объемов финансирования, и рациональное использование специальных средств для повышения результативности работы ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ», улучшения условий труда и быта работников.

2.1.6. Обеспечить развитие и укрепление материально-технической базы ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ», рациональное использование имеющегося

оборудования, ТСО, оптимальных условий для организации учебно-воспитательного процесса.

2.1.7. Применять меры морального и материального стимулирования добросовестного, качественного труда.

2.1.8. Обеспечить разработку должностных инструкций для всех категорий работников.

2.1.9. Не применять контрактную форму трудового договора, предусмотренную статьей 54 ТК ЛНР для педагогических работников, до стабилизации финансово-экономической ситуации в образовании.

2.1.10. В соответствии с заявками обеспечить трудоустройство молодых специалистов по полученной ими специальности, заключив с ними бессрочный трудовой договор, и установить им учебную нагрузку в объеме не ниже количества часов на ставку заработной платы.

2.1.11. Обеспечить наставничество над молодыми специалистами, содействовать их адаптации в коллективе и профессиональному росту.

2.1.12. Заключать срочные трудовые договоры только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее исполнения, или интересов работника (статья 57 ТК ЛНР). Условия оплаты труда, режима работы и другие социально-экономические права таких работников не могут быть хуже, чем у постоянных работников.

2.1.13. Осуществлять прием и увольнение педагогических работников ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ».

2.1.14. Учитывать, что трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а так же срочный трудовой договор до окончания срока его действия, может быть расторгнут собственником или уполномоченным им органом согласно статьям 82, 84 ТК ЛНР.

2.1.15. Осуществлять увольнение работников по инициативе директора ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» с предварительного согласия профсоюзного комитета (статья 85 ТК ЛНР).

2.1.16. Учитывать, что по письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю, при этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращает свое действие (пункт 5 части первой статьи 80 ТК ЛНР).

2.1.17. Не переводить и не перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (статья 74 ТК ЛНР).

2.1.18. Учитывать, что по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года. В случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы – до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то

условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 75 ТК ЛНР, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.1.19. Перевести работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законами и иными нормативным и правовыми актами Луганской Народной Республики, с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется (статья 76 ТК ЛНР)

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствия у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращает свое действие в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 80 ТК ЛНР.

2.1.20. Учитывать, что при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытательном сроке для работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно статье 71 ТК ЛНР.

2.1.21. Производить при увольнении работника выплату всех сумм расчета в день увольнения (статья 161 ТК ЛНР).

2.1.22. В течение двух дней с момента получения информации доводить до сведения трудового коллектива новые нормативные документы, касающиеся трудовых отношений, организации труда.

2.1.23. Предупреждать возникновение индивидуальных и коллективных трудовых конфликтов, а в случае их возникновения обеспечивать их решение в соответствии с действующим законодательством.

2.1.24. Устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания.

2.1.25. Выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим директор не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Луганской Народной Республики.

2.1.26. Проводить повышение квалификации и переквалификации работника не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

2.1.27. Вид, формы и продолжительность профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определять по согласованию с первичной профсоюзной организацией (статья 218 ТК ЛНР). С учетом мнения первичной профсоюзной организации разрабатывать и утверждать Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, повышения квалификации работников.

2.2. Первичная профсоюзная организация ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» обязуется:

2.2.1. Обеспечивать постоянный контроль своевременного введения в действие нормативных документов по вопросам трудовых отношений, организации труда, распределения учебной нагрузки и т.д.

2.2.2. Разъяснять членам трудового коллектива их права и обязанности, содержание нормативных документов, по указанным в пункте 2.2.1 вопросам настоящего коллективного договора.

2.2.3. Способствовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка.

2.2.4. Способствовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов как индивидуальных, так и коллективных, принимать участие в их решении в соответствии с требованиями действующего законодательства.

3. Обеспечение занятости работника.

3.1. Директор обязуется:

3.1.1. Поддерживать численность работников на уровне, установленном нормативными актами Совета Министров ЛНР и обеспечивающим учебно-воспитательный процесс в пределах обязательного государственного стандарта образования, привлекая и используя в этих целях как бюджетные, так и внебюджетные средства, обеспечивать стабильность педагогического коллектива в течение учебного года и проводить высвобождение работников только в случае крайней необходимости, вызванной объективными изменениями в организации труда, в том числе ликвидацией, реорганизацией, перепрофилированием образовательного учреждения, сокращением численности или штата работников, неукоснительно соблюдая при этом требования ТК ЛНР, настоящего Коллективного договора, не допускать экономически необоснованного сокращения групп, педагогической нагрузки, рабочих мест.

3.1.2. Вопросы, связанные с изменением структуры ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ», его реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников, рассматривать с участием первичной профсоюзной организации (статья 409 ТК ЛНР).

3.1.3. При принятии решения о ликвидации ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ», сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в письменной форме сообщить об

этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.1.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 84 ТК ЛНР в письменной форме сообщить в первичную профсоюзную организацию не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, подпунктами «а» и «б» пункта 7, пунктом 8 части первой статьи 84 ТК ЛНР производится только с согласия первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 410 ТК ЛНР (статья 85 ТК ЛНР).

3.1.5. Предупредить работников персонально под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ», сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора.

3.1.6. Предоставить высвобождаемым работникам гарантии и компенсации согласно законодательству Луганской Народной Республики.

Директор с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 201 ТК ЛНР).

3.1.7. Учитывать нормы статьи 200 ТК ЛНР при сокращении численности или штата работников ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» при рассмотрении преимущественного права оставления на работе.

3.1.8. Учитывать, что помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со статьей 200 ТК ЛНР преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

лиц предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

проработавших в организации свыше 10 лет;

одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

3.1.9. Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.1.10. Оказывать содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

3.1.11. Учитывать, что лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» и занятие открывшихся вакансий.

3.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

3.2.1. Вести разъяснительную работу по вопросам трудовых прав и социальной защиты высвобождаемых работников.

3.2.2. Обеспечивать защиту высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством. Контролировать предоставление работникам преимущественного права на оставление на работе.

3.2.3. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников до их трудоустройства (кроме случаев подачи личного заявления о снятии с учета).

4. Рабочее время.

4.1. Директор обязуется:

4.1.1. Установить на время действия настоящего Коллективного договора продолжительность рабочей недели, не превышающую нормы, установленные действующим законодательством о труде, а именно:

40 часов в неделю сотрудникам, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием: завхоз, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, кладовщик, уборщик служебных помещений;

36 часов в неделю сотрудникам, занимающим должности в соответствии со штатным расписанием: директор.

график работы руководителей кружков, аккомпаниаторов утверждается расписанием занятий кружков и педагогической нагрузкой на учебный год (Приложение № 1).

4.1.2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и / или индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели определяется соответствующим локальным нормативным актом школы, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника (в соответствии со ст.45 Закона ЛНР «Об образовании»).

Предусматривать по возможности в расписании занятий предоставления руководителям кружков свободных от учебных занятий дней («методических дней») для осуществления методической работы, повышения квалификации и т.д.

4.1.3.Применять режим сокращенного рабочего времени согласно статьи 96 ТК ЛНР:

для сотрудников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

для обучающихся в возрасте до 18 лет, работающих на протяжении учебного года в свободное от учебы время не более 17,5 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;

для руководителей кружков согласно их заявлению.

4.1.4.Организовать учет явки на работу и ухода с работы для технического и обслуживающего персонала ежедневно, а для педработников – в каникулярное время.

4.1.5.Порядок работы (режим работы) для работников устанавливать Правилами внутреннего трудового распорядка, согласовывая с первичной профсоюзной организацией (Приложение 1).

4.1.6. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» определяется с учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

4.1.7. Обеспечить сотрудников работой в пределах, установленной продолжительности рабочей недели, на ставку заработной платы. Уменьшение продолжительности работ (ставки заработной платы) возможно только по оформленному письменно соглашению между руководителем и работником (с согласия работника). Не допускается такое уменьшение по одностороннему решению (приказу) руководителя независимо от причин, вызвавших принятие такого решения (издания приказа). Уменьшение педагогической нагрузки в течение учебного года недопустимо.

Кроме того, учитывать, что:

у педагогических работников, как правило, должна сохраняться преемственность групп;

молодых специалистов следует обеспечивать нагрузкой не менее числа часов, соответствующего ставке заработной платы;

при решении вопроса о продолжительности рабочей недели (для педагогов - педагогической нагрузки) работающие пенсионеры имеют общие права с остальными работниками.

4.1.8.Временный перевод на другую работу, не обусловленную трудовым договором, или на время простоя осуществлять только с согласия работника с оплатой труда в соответствии с действующим законодательством.

4.1.9.Для отдельных работников учреждения при необходимости устанавливать режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.1.10. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим

днем устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» (Приложение № 2).

4.1.11. Привлечение к сверхурочной работе - работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, производится работодателем в случаях и на условиях, предусмотренных статьей 102 ТК ЛНР.

4.1.12. Обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых каждым работником в других случаях привлечения к сверхурочным работам только с письменного согласия работника и с согласия первичной профсоюзной организации.

4.1.13. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 100 ТК ЛНР).

4.1.14. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по письменному распоряжению и с письменного согласия работников в исключительных случаях, перечисленных в статье 116 ТК ЛНР.

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

4.1.15. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 174 ТК ЛНР).

4.1.16. Устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели) там, где условия работы допускают такую возможность.

4.1.17. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 или детей-инвалидов до 16 лет.

4.1.18. Сокращать накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня на 1 час (статья 99 ТК ЛНР).

4.1.19. Предоставлять в течение рабочего дня (как правило, через 4 часа после начала работы) перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем, оформленном в письменном виде.

4.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

4.2.1. Разъяснять работникам содержание нормативных актов о рабочем времени.

4.2.2. Обеспечивать, постоянный контроль за своевременным и правильным применением администрацией ТК ЛНР, положений настоящего договора в части, касающейся режима рабочего времени, применения графиков работы, распределения учебной нагрузки и т.д.

4.2.3. Содействовать своевременному разрешению конфликтных ситуаций, связанных с распределением педагогической нагрузки и другими вопросами, связанными с режимом рабочего времени.

5. Время отдыха.

5.1. Директор обязуется:

5.1.1. Предоставлять педагогическим работникам (статья 360 ТК ЛНР) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в первый и последующие рабочие годы в период летних каникул независимо от времени принятия их на работу (статья 128 ТК ЛНР).

5.1.2. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам за первый год работы по истечении шести месяцев или менее шести месяцев их непрерывной работы в ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» в период летних каникул продолжительностью пропорционально отработанному времени по соглашению сторон (статья 128 ТК ЛНР).

5.1.3. Предоставлять до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника следующим работникам:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; инвалидам;

мужьям, жены которых находятся в отпуске в связи с беременностью и родами;

совместителям – одновременно с отпуском по основному месту работы;

работникам, успешно обучающимся в учебных заведениях и желающим присоединить отпуск ко времени сдачи экзаменов, зачетов, написания дипломных, курсовых, лабораторных и других работ, предусмотренных учебной программой;

работникам, не использовавшим по предыдущему месту работы полностью или частично ежегодный основной оплачиваемый отпуск и не получившим за него денежной компенсации;

работникам, имеющим путевку (курсовку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лечения;

родителям-воспитателям детских домов семейного типа;

в других случаях, предусмотренных законами.

5.1.4. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска определяется согласно действующему законодательству (статьи 122,123,124,125 ТК ЛНР).

5.1.5. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждении устанавливаются согласно статьи 125 ТК ЛНР, Порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях, финансируемых из бюджета, утвержденного постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 10.05.2016 №237, Отраслевого соглашения между Министерством образования и науки Луганской Народной Республики и Профсоюзной организацией «Профессиональный союз работников образования и науки Луганской Народной Республики» на 2017-2020 годы (Приложение №2).

5.1.6. Определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Директором и согласованным с профсоюзным комитетом.

5.1.7. Знакомить сотрудников с графиком отпусков под роспись. В случае изменения времени начала отпуска по согласованию между администрацией и профкомом, известить работника о переносе отпуска под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (статья 128 ТК ЛНР).

5.1.8. По соглашению между работником и Директором ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (статья 131 ТК ЛНР).

5.1.9. Учитывать, что ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Директором с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на работе ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ», допускается с письменного согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Срок исковой давности на предоставление отпусков не распространяется.

5.1.10. Выплачивать заработную плату работникам за время отпуска, при наличии финансирования, не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска (статья 145 ТК ЛНР).

5.1.11. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен в соответствии с законодательством (статья 128 ТК ЛНР).

5.1.12. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставлять право на одновременный уход в отпуск.

5.1.13. На основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (статья 149 ТК ЛНР).

5.1.14. Предоставлять женщинам оплачиваемый отпуск в связи с

беременностью и родами (статья 139 ТК ЛНР).

5.1.15. Предоставлять женщине по её желанию после окончания отпуска в связи с беременностью и родами отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста (статья 140 ТК ЛНР).

5.1.16. На период профсоюзного обучения работников, избранным в состав выборного профсоюзного органа учреждения, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 6 календарных дней (статья 136 ТК ЛНР).

5.1.17. При увольнении выплачивать работнику денежную компенсацию за все неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска, а также дополнительного отпуска работникам, имеющим детей.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Контролировать соблюдение Директором законодательства о времени отдыха работников и вышеуказанных пунктов настоящего договора, разрешать возникающие конфликтные ситуации.

5.3. Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

5.3.1. За работником, находящимся в любом отпуске, сохраняется его прежнее место работы.

6. Оплата труда

6.1. Директор обязуется:

6.1.1. Утверждать учебную нагрузку, расписания занятий кружков, а также изменения в них по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 408,409 ТК ЛНР).

6.1.2. При приеме на работу знакомить работника с условиями оплаты труда, наличием льгот и преимуществ под роспись. При их изменении работник ставится об этом в известность также под роспись.

6.1.3. Осуществлять оплату труда работников ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы (Приложение №3)

6.1.4. Устанавливать ставки заработной платы и должностные оклады работников по разрядам оплаты труда в зависимости от образования, стажа работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Конкретные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников определяются на основе Постановления Совета Министров Луганской Народной Республики «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики».

В ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» – повременная система оплаты труда работников.

6.1.5. Предоставлять по запросу первичной профсоюзной организации необходимую информацию о размере и расходовании фонда оплаты труда, информировать первичную профсоюзную организацию о проектах приказов,

других локальных нормативных актах, устанавливающих или изменяющих систему оплаты труда, компенсирующие и стимулирующие выплаты работникам. При этом заявления (жалобы) работников – членов первичной профсоюзной организации по вопросам оплаты труда, рассматривать с участием представителя первичной профсоюзной организации.

6.1.6. Предоставлять по желанию работника за сверхурочную работу – дополнительное время отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 173 ТК ЛНР);

6.1.7. Производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере 40 % тарифной ставки (оклада) (ст. 175 ТК ЛНР).

6.1.8. Производить доплату работнику при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии с законодательством.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 172 ТК ЛНР).

6.1.9. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, простоя по независящим от работника и работодателя причинам производится в соответствии с законодательством (статьи 176, 178 ТК ЛНР).

6.1.10. Утвердить для педагогических работников виды организационно-педагогических работ во время каникул, карантина, простоя согласно их недельной нагрузки (Приложение № 4).

6.1.11. Осуществлять оплату труда совместителей за фактически выполненную работу.

6.1.12. Осуществлять премирование работников в соответствии с Положением о премировании, по согласованию с ПК первичной профсоюзной организации (Приложение № 5).

6.1.13. Выплачивать работникам ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» вознаграждение по итогам работы за год согласно Положению по согласованию с ПК первичной профсоюзной организации при наличии финансирования (Приложение № 6), с учетом результатов работы каждого сотрудника.

6.1.14. Выплачивать работникам надбавки:

педагогическим работникам за выслугу лет в зависимости от стажа педагогической работы в размере: свыше 3 лет – 10%, свыше 10 лет – 20% , свыше 20 лет – 30% от должностного оклада,

за престижность труда педагогическим работникам в размере 20%.

6.1.15. Выплачивать заработную плату при наличии финансирования не реже, чем два раза в месяц.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

6.1.16. Определять численность штата ГБВОУ ЛНР «Брянковский

ДДЮТ» в соответствии с нормативами численности работников, утвержденными действующими законодательными актами.

6.1.17. Выплачивать заработную плату незамедлительно при поступлении средств на счет ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ», если сроки выплаты заработной платы нарушены по независящим от Директора причинам.

При этом за работником сохраняется его рабочее место и средняя заработная плата

6.1.18. Не допускать приостановки работы в соответствии со статьей 163 ТК ЛНР:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

государственными служащими;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (отопление и теплоснабжение).

6.1.19. Учитывать, что повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

6.1.20. Учитывать, что если в период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении, увеличивается размер оплаты труда работников в целом по ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ», то это увеличение касается и высвобождаемых работников.

6.1.21. Производить все разовые выплаты вместе с заработной платой за первую и вторую половины месяца в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

В экстренных случаях при наличии финансирования безотлагательно производить следующие выплаты:

материальная помощь;

внеплановый аванс;

командировочные расходы;

заработная плата при увольнении;

выплаты по больничным листам.

6.1.22. Проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с действующим законодательством ЛНР.

6.1.23. Проводить внеочередную аттестацию педагогических работников с целью повышения квалификационной категории на основании заявления не раньше, чем через 2 года после присвоения прежней категории.

6.1.24. Предоставить каждому работнику работу, тарифицированную не ниже категории (разряда), установленной ему по результатам аттестации.

6.1.25. Установить по согласованию с ПК первичной профсоюзной организации надбавки работникам в размере до 50% должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки):

за высокие достижения в труде;

за выполнение особо важной работы (на срок ее выполнения);

за сложность, интенсивность в работе.

Предельный размер указанных надбавок для одного работника не должен превышать 50% должностного оклада.

6.1.26. Устанавливать в пределах фонда заработной платы, утвержденного в сметах расходов, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

Установить надбавки работникам:

а) за высокие достижения в труде (разработку, апробацию и внедрение авторских программ, новых экспериментальных или нетрадиционных методик и их внедрение, неоднократную подготовку участников и победителей республиканских и международных конкурсов, смотров, выставок учащейся молодежи, научно-исследовательскую и научно-экспериментальную работу с учащимися,) в размере до 25% должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки);

за выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными инструкциями (на срок ее выполнения) в размере 20% должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки);

за сложность, интенсивность в работе в размере 15% должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки):

заведующей хозяйством;

б) руководителям кружков, студий и других форм кружковой работы за руководство образцовыми коллективами и народными ученическими коллективами-10% ставки заработной платы;

в) за почетное звание Луганской Народной Республики «заслуженный» – 20% должностного оклада (ставки заработной платы) (п. 4.2. Постановления Совета Министров ЛНР от 09.03.2016 № 100);

г) в размере до 50 процентов должностного оклада (тарифной ставки):

за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (п. 4.3 Постановления Совета Министров ЛНР от 09.03.2016 № 100, п. 5.4.5 Отраслевое соглашение между МОН ЛНР и ПСРОН ЛНР на 2017-2020 г.г. от 23.08.2017г.);

д) за использование в работе дезинфицирующих средств, а также работникам, занятым уборкой туалетов, – в размере 10 процентов должностного (месячного) оклада (без проведения при этом аттестации рабочих мест);

6.1.27. Предоставлять работникам материальную помощь, в том числе на оздоровление, в сумме не более чем один должностной оклад в год, кроме материальной помощи на погребение.

6.1.28. Утверждать порядок и размеры премирования сотрудников, в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы, в пределах средств на оплату труда.

6.1.29. Возмещать работникам, направленным в служебную командировку:

- расходы по проезду до места командировки и обратно;
- расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) в размере соответственно действующему законодательству за каждый день нахождения в служебной командировке (ст. 189 ТК ЛНР).

6.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль соблюдения законодательства об оплате труда.

6.2.2. Содействовать в предоставлении работникам необходимой консультативной помощи по вопросам оплаты труда.

6.2.3. Инициировать вопрос о привлечении к дисциплинарной, административной, материальной ответственности, в соответствии с действующим законодательством лиц, виновных в невыполнении требований законодательства об оплате труда, условий настоящего коллективного договора, касающихся оплаты труда.

6.2.4. Представлять интересы работника при рассмотрении его трудового спора об оплате труда в комиссии по трудовым спорам.

6.2.5. Представлять по просьбе работника его интересы по оплате труда в суде.

6.2.6. Обращаться в суд с заявлениями по защите трудовых прав и интересов членов профсоюза.

6.2.7. Обращаться в прокуратуру при наличии нарушений законности для проверки выполнения законов по заявлениям граждан и иной информации.

6.2.8. Информировать соответствующие органы о фактах нарушения оплаты труда.

6.3. Директор и первичная профсоюзная организация совместно обязуются:

6.3.1. Своевременно информировать трудовой коллектив о нормативных актах по вопросам заработной платы, льготам, пенсионному обеспечению, а также обеспечить гласность условий оплаты труда, порядка выплаты доплат, надбавок, вознаграждений, премий, иных поощрительных или компенсационных выплат.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Директор обязуется:

7.1.1. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля их выполнения:

принимать меры по обеспечению финансирования расходов на охрану труда в размере не менее 0,2 % от фонда оплаты труда согласно Отраслевому соглашению между Министерством образования и науки Луганской Народной Республики и Профсоюзной организацией «Профессиональный союз работников образования и науки Луганской Народной Республики» на 2018-2020 годы;

соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей (Приложение №7)

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

предоставлять комиссии по охране труда полную и достоверную информацию, необходимую для разработки мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контроля их выполнения;

знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в ПК первичной профсоюзной организации;

осуществлять обязательное социальное страхование работников;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК ЛНР, другими законами и иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики.

7.1.2. Обеспечить (статья 234 ТК ЛНР):

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, контроль их технического состояния;

применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с действующим законодательством;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством;

проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

проведение за счет средств ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;

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

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

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

своевременное и качественное расследование несчастных случаев в ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ», профзаболеваний в соответствии с требованиями действующего законодательства об охране труда. Не допускать проведения расследования без участия представителей от первичной профсоюзной организации;

санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию (учреждение), в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

беспрепятственный допуск представителей первичной профсоюзной организации к проведению проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;

рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;

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

ознакомление работников с требованиями охраны труда;

разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 409 ТК ЛНР для принятия локальных нормативных актов;

наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

устранение причин, вызывающих несчастные случаи, профессиональные заболевания и осуществление профилактических мер по их предупреждению, в том числе и определенных комиссиями по итогам их расследования.

7.2. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда работники:

7.2.1. Обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, и об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

7.2.2. Имеют право на:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

получение достоверной информации от работодателя о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его

жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных законами, до устранения такой опасности;

обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами профсоюзного контроля, соблюдения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

компенсации, установленные в соответствии с ТК ЛНР, иным законодательством Луганской Народной Республики, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Для организации совместных действий работодателя и первичной профсоюзной организации по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, приказом Директора создается совместная комиссия по охране труда (статья 241 ТК ЛНР).

Комиссия по охране труда организует проверки условий и охраны труда на рабочих местах и информирует о результатах указанных проверок Директора и работников учреждения (Приложение №8)

7.3.2. Директор учреждения, а также все работники, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, Директор или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Директор обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте, сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.3.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента от фонда оплаты труда. Типовой перечень ежегодно реализуемых Директором за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (статья 249 ТК ЛНР).

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Директор ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» оказывает содействие первичной профсоюзной организации в ее деятельности.

Директор рассматривает обращение первичной профсоюзной организации о нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, принимает меры по его устранению.

8.2. Директор включает представителей первичной профсоюзной организации в коллегиальные органы управления ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ».

8.3. **Директор обязуется** в целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа - ПК:

8.3.1. Не препятствовать уполномоченным представителям первичной профсоюзной организации посещать рабочие места, где работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

8.3.2. Предоставлять первичной профсоюзной организации по запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведению итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

8.3.3. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации в рассмотрении представителями Директора жалоб и заявлений работников - членов первичной профсоюзной организации, а также работников, не являющихся её членами, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

8.3.4. Безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации

в доступных для всех работников местах.

При этом – организация работ по хозяйственному содержанию, ремонту, отоплению, освещению, уборке, охране указанных объектов осуществляется Директором ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ»;

8.3.5. Предоставлять первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимую для его деятельности оргтехнику;

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечение унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности первичной профсоюзной организации;

8.3.7. Обеспечивать расходными материалами печатание и тиражирование информационных материалов, необходимых для работы первичной профсоюзной организации;

8.3.8. Согласовывать с ПК первичной профсоюзной организации локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;

8.3.9. Обеспечивать участие председателя или иного представителя первичной профсоюзной организации в оперативных совещаниях при директоре;

8.3.10. На основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в ГБВОУ ЛНР «Брянковский ДДЮТ» (статья 413 ТК ЛНР).

8.3.11. На основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы в организации (статья 413 ТК ЛНР).

8.4. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.5. Председателю профсоюзного комитета установить дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве трех календарных дней в соответствии с Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Луганской Народной Республики и Профсоюзной организацией «Профессиональный союз работников образования и науки Луганской Народной Республики» на 2017-2020 годы.

9. Контроль и ответственность

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в

настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

9.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК ЛНР.

9.3. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль выполнения обязательств настоящего коллективного договора. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

9.4. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами договора.

9.7. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления контроля хода выполнения коллективного договора и рассмотрение на совместных заседаниях итогов его выполнения ежегодно с информацией представителей Директора и первичной профсоюзной организации об итогах проверок и принятых мерах.

9.8. Итоги выполнения коллективного договора за год подводятся на общем собрании работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

9.9. В целях контроля исполнения принятых Сторонами обязательств в 3-дневный срок с момента подписания коллективного договора назначаются со стороны Директора приказом (распоряжением), а со стороны первичной профсоюзной организации - постановлением, ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий (пунктов) коллективного договора, которыми Стороны взаимно обмениваются.

9.10. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Директора могут привлекаться к ответственности в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики, первичная профсоюзная организация - в соответствии с Уставом первичной профсоюзной организации.

Должностные лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для осуществления контроля выполнения коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке.

9.11. По требованию первичной профсоюзной организации Директор обязуется расторгнуть трудовой договор с должностным лицом или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство

Луганской Народной Республики, законодательство о профессиональных союзах, не выполняет обязательств по настоящему коллективному договору (статья 88 ТК ЛНР).

9.12. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

9.13. За невыполнение обязательств, принятых первичной профсоюзной организацией, виновные в том члены первичной профсоюзной организации несут ответственность в соответствии с Уставом профсоюзной организации «Профессиональный союз работников образования и науки Луганской Народной Республики».

9.14. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Директором на уведомительную регистрацию.

9.15. Работники предоставляют право первичной профсоюзной организации договариваться с администрацией о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

9.16. В случае пересмотра норм законодательства Луганской Народной Республики в сторону снижения прав и гарантий работников на период действия коллективного договора организации, соблюдаются прежние нормы.

9.17. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, неурегулированных разногласий между Директором и работником по вопросам применения трудового законодательства Луганской Народной Республики и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в учреждении образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требований ТК ЛНР (глава 61 ТК ЛНР).

9.18. Настоящий коллективный договор подписан в двух подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

9.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

По поручению трудового коллектива

Директор

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Т.Г. Русинова

_____ Л.Л. Заика

