

Министерство образования Саратовской области  
государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение Саратовской области  
«Краснокутский политехнический лицей»

---

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Саратовской области  
«Краснокутский политехнический лицей»

**на 2022 – 2025 год**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Саратовской области «Краснокутский политехнический лицей» (далее – Лицей, Образовательная организация).

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон о профсоюзах);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании в РФ);
- Закон Саратовской области от 19.06.1998 г. №31-ЗСО «О социальном партнёрстве в сфере труда»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Лицея 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Саратовской области «Краснокутский политехнический лицей», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Зинченко Михаила Юрьевича, действующего на основании Устава;
- Работники учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Краснокутский политехнический лицей» Карамышевой Елены Владимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Лицея, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Лицея в течение 5 (пяти) рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Лицея.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации, коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3 (трёх) месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на

срок до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения. Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора, заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных ст.27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. Интересы Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, высвобождения и занятости, создания благоприятных условий труда и занятости по вопросам социальной защищенности, организации отдыха, рассмотрении трудовых споров Работников представляет первичная профсоюзная организация.

Полный текст коллективного договора в обязательном порядке находится у директора, главного бухгалтера, секретаря руководителя, председателя профсоюза, а так же на официальном сайте лицея. Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать его исполнению.

1.10. Работники образовательной организации, состоящие на учёте в первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз) и перечисляющие, на добровольной основе по личному заявлению, ежемесячно членские взносы в размере 1 % от заработной платы, являются членами профсоюза. Профсоюз представляет в социальном партнёрстве на локальном уровне интересы данных Работников.

1.11. Работники, не являющиеся членами профсоюза, по заявлению имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.12. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию с Профсоюзом).

1.13. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской

Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников Лицея по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют своё действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.15. Для достижения поставленных целей:

- Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросы и предложения, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Лицее, и не позднее семи рабочих дней сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
- Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных, непосредственно связанных с ними отношений в Лицее, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение трёх рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.

1.16. Представители Работников имеют право получать от Работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- введения технологических или организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- переподготовки и дополнительного профессионального образования Работников;
- по другим вопросам.

Представители Работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления образовательной организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

1.17. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнёрами.

Работники, в соответствии с ТК РФ, участвуют в управлении организацией.

Представитель работников – выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст.53.1 ТК РФ).

1.18. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение профсоюза:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда Работников лицея;
- положение о стимулирующих и компенсационных выплатах Работникам лицея;
- положение о нормировании труда Работников лицея;
- положение по охране труда и технике безопасности;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же

моющими и обезвреживающими средствами.

1.20. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства.

Источниками мер социальной поддержки работников являются внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности образовательной организации).

1.21. Стороны определяют следующие формы участия в управлении образовательной организацией непосредственно Работниками и через Профсоюз:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- коллективные переговоры;
- 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 её совершенствованию;
- участие в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.22. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения.

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

1.23. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.25. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет со дня подписания. В случае если ни одна из сторон коллективного договора не будет против, стороны продлевают действие коллективного договора на три года.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовой договор – это соглашение между Работодателем и Работником, по которому работодатель обеспечивает работника работой и платит за неё зарплату. Взамен работник обязуется качественно работать и соблюдать правила трудового распорядка, работать лично и не перекладывать свои обязанности на других людей (ст.56 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Лицея и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

Изменение условий трудового договора оформляется путём составления дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора хранится у Работника, другой у Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) Работодателя о приёме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 58, ст. 59

Трудового кодекса РФ.

- 2.5. При приёме на работу (до подписания трудового договора), Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом ГБПОУ СО «КПЛ», иными локальными актами образовательной организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- 2.6. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о защите персональных данных, а также условия об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об антикоррупционной ответственности, не ухудшающие положения Работника.
- 2.7. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ являются:
- Объём учебной нагрузки, установленный при тарификации, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
  - размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);
  - размер выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в соответствии с установленными в организации показателями и критериями.
- 2.8. Выполнение дополнительной работы, не обусловленной трудовым договором или должностными обязанностями работниками (обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, и составление связанных с нею видов отчётной документации; уборка территории, составление актов о посещении жилых помещений, в которых проживают обучающиеся и т.д.), может выполняться только с письменного согласия работника.
- 2.9. Стороны договорились не ограничивать право педагогических работников на:
- использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС при подготовке рабочей программы по учебному предмету, курсам, дисциплинам;
  - осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, не допуская при этом дублирования ведения электронного и бумажного журнала.
  - Объём учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ).
- 2.10. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами из расчёта на 10 (десять) учебных месяцев.
- 2.11. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 часов. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Объём учебной нагрузки педагогического работника больше или меньше установленной нормы часов за ставку заработной платы (720 часов в год) устанавливается с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.
- 2.12. Локальные нормативные акты лица по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации.

- 2.13. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до выхода в очередной оплачиваемый отпуск.
- 2.14. Объём учебной нагрузки, установленной преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. Гарантированная учебная нагрузка устанавливается тарификацией в бюджетных группах. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором полугодиях.
- 2.15. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
- 2.16. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.
- 2.17. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется (за исключением субботы).
- 2.18. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям, мастерам производственного обучения в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательной организации, возможны только:
- а) по взаимному согласию сторон;
  - б) по инициативе работодателя в случаях:
    - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
    - сокращения количества групп;
    - временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
    - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
    - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
    - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» пункта 2.15 настоящего коллективного договора случаях, для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя, согласие работника не требуется.

- 2.19. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу,

соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается на основании п.7 ч. 1 ст.77 ТК РФ.

2.20. Мастерам производственного обучения разрешается преподавательская работа по специальным дисциплинам, лабораторно-практическим работам, руководством производственной и преддипломной практикой в соответствии с квалификационной характеристикой по должности «преподаватель».

2.21. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ).

2.22. Основаниями прекращения трудового договора являются:

2.22.1. Соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);

2.22.2. Истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

2.22.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);

2.22.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71 и 81 ТК РФ);

2.22.5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (ст.77 ТК РФ);

2.22.6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчинённости) организации либо её реорганизации (ст.75 ТК РФ);

2.22.7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора (ч.4 ст.74 ТК РФ);

2.22.8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 ст.73 ТК РФ);

2.22.9. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст.72.1 ТК РФ);

2.22.10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);

2.22.11. Нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

2.23. Трудовой договор может быть прекращён и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.24. Во всех случаях днём увольнения работника является последний день его работы.

Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 3 (три) месяца, представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.25. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие – при наличии ребёнка до 14-ти лет или ребёнка-инвалида до 18-ти лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учётом пожеланий увольняемого и общественных потребностей, на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.26. Все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием Профсоюза.

2.27. На основании ч.1 ст.76 ТК РФ и в соответствии с положениями Федерального закона от 17.09.1998 г. №157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней», при угрозе возникновения и распространения опасных инфекционных заболеваний, возможно отстранение работников от работы в случаях, при условии отсутствия у них профилактических прививок, либо отсутствия медицинских противопоказаний для производства профилактических прививок, на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.



2.28. Работодатель, один раз в календарный год, организует проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, за счёт средств организации.

2.29. Педагогические работники имеют право на: получение от работодателя необходимого организационного, учебно-методического и материально-технического обеспечения своей профессиональной деятельности, пользование библиотекой, информационными ресурсами, услугами учебных, учебно-методических, социально-бытовых и других подразделений Лицея.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель с учётом мнения совета трудового коллектива, профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Лицея.

3.3. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ). При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах: за каждые сутки нахождения в командировке в размере:

- 200 рублей – по Саратовской области;
- 500 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург и другие города, находящиеся за пределами Саратовской области.

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на 20%.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Расходы по найму жилого помещения, подтвержденные документально, оплачиваются в полном размере, но не более 2000 рублей в сутки.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, для работников получающих второе профессиональное образование, предоставлять в соответствии с потребностями лица и при наличии финансовых средств.

3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по её результатам устанавливать работникам оплату труда по полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.6. При аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в состав аттестационной комиссии Лицея в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять совет трудового коллектива и профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 дней.

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

4.3. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производить с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора по указанным основаниям с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.4. Увольнение членов совета трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов.

4.5. Стороны договорились о том, 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 статье 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет и менее до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, опекуны, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, попечители воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора.

4.5.2. Работникам, высвобождаемым в связи с сокращением штатов, выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше 2-х месяцев со дня увольнения, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет при приёме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), иными локальными нормативными актами, учебным расписанием, графиком учебного процесса, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа

(профкома), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для дежурных и воспитателя устанавливается сменный режим работы.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьями 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьями 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. В случаях, предусмотренных статьями 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, а также основания её изменения, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ №1601).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательной организации определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утверждённых приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Приказ №536).

В соответствии с разделом вторым и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы преподавателей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в образовательной организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.7. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем Лицея. При этом соблюдаются требования, установленные Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в

трудовом договоре.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем, чтобы работник знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных её изменениях.

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (п.5.1 Приложение 2 к Приказу №1601).

5.8. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя, мастера. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, в соответствии с п.3.1. Приказа № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» при составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

5.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, оперативные совещания, инструктивно-методические совещания, родительские собрания и т. п.), преподаватель, мастер производственного обучения вправе использовать по своему усмотрению.

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

5.11. В периоды времени, в течение которых функционирует Лицей, но свободные для работников, ведущих преподавательскую работу от проведения занятий по расписанию, выполнения непосредственно в Лицее иных должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами и должностными инструкциями, от дежурств, от участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

5.12. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением кураторства, руководитель Лицея руководствуется следующим порядком:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены кураторства в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении кураторства, за исключением случаев сокращения количества групп;
- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления кураторства в группах на следующий учебный год;
- осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять кураторство в группах, одновременно распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

5.13. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия. Время дежурств считается рабочим и подлежит учёту и оплате или компенсации путём предоставления дополнительного времени отдыха.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма

пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен) время для отдыха и питания. Для других работников перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должен быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, является для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватель осуществляет педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с охранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом директора Лицея по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования, в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

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

5.16. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.д.) (далее – особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утверждённым приказом директора Лицея по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.17. Изменение режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удалённой работы (иной режим рабочего времени) принимается приказом директора Лицея.

Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в образовательной организации (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учётом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчёта о проделанной работе (формы, сроки, объёмы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителя работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств.

С каждым работником Лицея заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удалённой работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

5.18. составление расписаний учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий, образовательная организация обязана исключить

нерациональные затраты времени преподавателя с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

Рабочее время преподавателя в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

5.19. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18-ти лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.20. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников, работающих на должностях, указанных в перечне должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.21. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определённых частью 3 статьи 113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.22. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

5.23. Работникам предусматриваются следующие виды отпусков:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск (далее – ежегодный основной отпуск);
- ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск (далее – ежегодный основной удлиненный отпуск);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (далее – ежегодный дополнительный отпуск);
- отпуск без сохранения заработной платы;
- дополнительный учебный отпуск (далее – учебный отпуск).

5.24. Ежегодный основной удлиненный отпуск предоставляется в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами следующим категориям работников:

- инвалидам 3 календарных дня (ст.23 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»);
- педагогическим работникам – продолжительностью, устанавливаемой Правительством Российской Федерации (56 календарных дней);
- лицам моложе 18 лет – продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК).

5.25. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Заместителям директора по учебно-производственной работе, учебно-методической работе, учебно-воспитательной работе – ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 56-ти календарных дней.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28-ми календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.26. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы, оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 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;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, 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 статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.27. Работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7-ми (семи) календарных дней (ст.117 ТК РФ).

5.28. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительностью 3 (три) календарных дня.

5.29. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.30. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 (одиннадцать) месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год (п. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169).

При этом преподавателям, проработавшим 10 (десять) месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14-ть (четырнадцать) календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст.121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930 г. №

169).

5.31. Стороны договорились, предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной Войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей в 1 класс - 1 рабочий день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 рабочий день;
- для проводов детей в армию - 2 рабочих дня;
- в случае свадьбы работника - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14-ти лет, работнику, имеющему ребёнка инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14-ти лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14-ти лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом 1-й группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, в удобное для них время, продолжительностью до 14-ти календарных дней.

5.32. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

5.33. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.34. Педагогическим работникам, не реже, чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам Лицея длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. №644.

В соответствии с пунктом 5 Порядка предоставления длительного отпуска:

- длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время по соглашению с работодателем, при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательной организации и работник уведомит работодателя и согласует с ним период предоставления длительного отпуска не менее чем за две недели;
- длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указывается дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению между педагогическим работником и работодателем, в том числе с учётом условий его использования;
- Общая продолжительность длительного отпуска составляет не более одного года;
- Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время;



- Педагогический работник, вправе по соглашению с работодателем досрочно прервать длительный отпуск, предупредив работодателя о намерении прервать отпуск не менее чем за неделю. При этом оставшаяся неиспользованная часть длительного отпуска предоставляется педагогическому работнику в порядке, предусмотренном коллективным договором, и не может быть присоединена к длительному отпуску за следующий период непрерывной преподавательской работы;
  - Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи;
  - Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по работе по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству, педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы;
  - Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, а также в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.
- 5.35. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, оглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;
  - Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст.372 ТК РФ;
  - Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

При регулировании вопросов оплаты труда, стороны исходят из того, что оплата труда работников Лицея производится на основании Положения об оплате труда и о порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам ГБПОУ СО «Краснокутский политехнический лицей», разработанного в соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», Постановлением правительства Саратовской области от 17.08.2012 г. № 494 – П «Об оплате труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Саратовской области» (с изменениями и дополнениями на текущий период), Уставом ГБПОУ СО «КПЛ».

### **6.1. Основные условия оплаты труда**

6.1.1. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда и стимулирование работников Лицея, осуществляется в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной системой, планом финансово-хозяйственной деятельности, в рамках субсидии на финансовое обеспечение государственного задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.1.2. Система оплаты труда работников Лицея включает в себя:

- базовые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

6.1.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца, в денежной форме, путём перечисления заработной платы на указанный работником счёт в банке.

Днями выплаты заработной платы являются: 6 и 21 числа текущего месяца. При

совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.1.4. При выплате заработной платы, работнику передаётся расчётный листок, с указанием:

- Составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- Размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе, денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- Размеров и оснований произведённых удержаний;
- Общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем (приказом по Лицею).

Извещение работника о составных частях заработной платы осуществляется посредством отправки ему расчётного листка на указанный им адрес электронной почты и расчётный листок выдаётся на руки под роспись.

6.1.5. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.1.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе, за работу во вредных и тяжёлых условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работ, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (кураторство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

6.1.7. Размеры выплат по оплате труда работников устанавливаются на основании требований и критериев с учётом:

- требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- требований единого квалификационного справочника должностей руководителей и специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, с учётом мнения представительного органа работников Лицея.

6.1.8. При разработке и утверждении в Лицее показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников, учитываются следующие основные принципы:

- Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

6.1.9. Работодатель обязуется:

- Осуществлять оплату труда работников Лицея в соответствии с Постановлением Правительства Саратовской области от 17.08.2012 г. №494-П «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений образования Саратовской области», Положением об оплате труда в ГБПОУ СО «Краснокутский

политехнический лицей»;

- Производить дифференцированную доплату до минимального размера оплаты труда к заработной плате работнику с оплатой ниже установленной минимальной заработной платы;
- В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15-ти дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы, за работником сохраняется средний заработок. В период приостановления работы, работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/25 действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст.236 ТК РФ);
- Производить выплату отпускных в соответствии с графиком отпусков и действующим законодательством (ст.136 ТК РФ) не позднее, чем за три дня до отпуска;
- Производить доплату компенсационного характера, предусмотренную Положением об оплате труда работникам Лицея, выполняющим дополнительные виды и объёмы работ, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания;
- Соблюдать порядок оплаты труда работников, для которых установлен суммированный учёт рабочего времени, причём, отработанные сверх нормы часы, оплачивать не менее, чем в двойном размере. Предельное количество сверхурочных часов за год не должно превышать 120 часов в год (ст.99, 104, 152 ТК РФ);
- Производить индексацию заработной платы работников, в связи с ростом потребительских цен (ст.134 ТК РФ), в пределах представленных субсидий;
- Осуществлять премирование работников за основные результаты деятельности. Другие, дополнительные виды вознаграждений осуществлять в соответствии с Положением об оплате труда;
- Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, норм труда, принимать при участии представителя работников (ст. 133-158 ТК РФ).

6.1.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, а также учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- При увеличении непрерывного стажа педагогической работы, непрерывного стажа работы по специальности, непрерывного стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Лицее, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- При получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- Награждения ведомственными знаками отличия – со дня награждения;
- При присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

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

6.1.12. Представитель работников обязуется:

- Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами трудового законодательства Российской Федерации в части оплаты труда, а также коллективного договора по данному разделу;
- В случае нарушения установленных сроков выплаты заработной платы работникам, вести переговоры (консультации) с работодателем, в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда, добиваться её выплаты через комиссии по трудовым спорам либо в судебном порядке.

6.1.13. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам учреждения, на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учебном заведении под председательством директора учреждения создается постоянно действующая комиссия в составе, утверждаемом локальным актом учреждения. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители первичной профсоюзной организации.

## **6.2. Компенсационные выплаты**

6.2.1. Выплаты компенсационного характера, как правило, являются постоянной дополнительной денежной выплатой, которая производится ежемесячно, но может производиться так же и единовременно, как за счёт средств по бюджету, так и от предпринимательской деятельности.

6.2.2. Размеры выплат компенсационного характера могут устанавливаться как в определенном процентном соотношении к окладу, ставке по профессиональным квалификационным группам, так и в абсолютном размере в виде надбавок, доплат и т.д.

6.2.3. В Лицее устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- доплата за совмещение профессий;
- за расширение зоны обслуживания;
- за увеличение объема выполняемых работ;
- за наличие вредных условий труда на рабочем месте;
- за сверхурочную работу;
- доплаты за исполнение временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

6.2.4. Конкретные размеры, условия и порядок осуществления выплат устанавливаются на основании «Положения об оплате труда».

## **6.3. Стимулирующие выплаты**

6.3.1. В целях повышения качества деятельности учреждения и стимулирования результативности и качества труда работников Лицея, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;
- выплаты за интенсивность работы;
- разовые премии к профессиональным праздникам, юбилеям;
- разовые премии за выполнение срочных, особо важных, аварийных работ.

6.3.2. При разработке и утверждении в Лицее показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников, учитываются следующие основные принципы:

- Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

6.3.3. Размеры выплат стимулирующего характера могут устанавливаться, как в процентном соотношении к окладу, ставке, так и в абсолютном размере.

6.3.4. Премии по итогам работы за месяц, квартал, год рассматриваются на комиссии с участием выборного профсоюзного органа учреждения и оформляются приказом директора и решением премиальной комиссии.

6.3.5. Выплаты по разовым премиям производятся на основании приказа руководителя, при наличии денежных средств.

6.3.6. Размеры выплат стимулирующего характера, кроме установленных законодательством, могут пересматриваться, отменяться при изменении объема и качества выполняемых работ, а так же при отсутствии средств по фонду оплаты труда в части стимулирующих выплат.

## **6.4. Условия оплаты труда директора Лицея, заместителей**

## директора и главного бухгалтера

6.4.1. Заработная плата директора Лицея состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера и устанавливаются учредителем – Министерством образования Саратовской области на условиях Трудового договора.

6.4.2. Должностной оклад устанавливается директору в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу.

6.4.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором Лицея на 10 процентов ниже должностного оклада, установленного директору учредителем. Размер должностного оклада зависит от качества, уровня квалификации, объемов выполняемых работ.

6.4.4. Для заместителей директора, главного бухгалтера директор устанавливает выплаты компенсационного и стимулирующего характера при наличии оснований.

6.4.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору, производимые за счёт средств бюджета Саратовской области и за счёт средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, назначаются учредителем Лицея – Министерством образования Саратовской области.

## 6.5. Другие вопросы оплаты труда

6.5.1. Штатное расписание по всем видам деятельности образовательной организации, включает все должности работников и ежегодно утверждается директором Лицея.

6.5.2. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем – Министерством образования Саратовской области.

6.5.3. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем организации в пределах базовой части фонда оплаты труда организации и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) образовательной организации. В штатном расписании предусматриваются должности административно-управленческого персонала, непосредственно реализующего федеральный государственный образовательный стандарт, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

6.5.4. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в лицее и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.5.5. Оплата труда преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливается исходя из числа реализованных ученико-часов и базовой стоимости педагогической услуги.

6.5.6. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в Лицее, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором.

6.5.7. Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором самостоятельно, пропорционально отработанному времени.

6.5.8. В пределах экономии фонда оплаты труда организации, руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам образовательной организации может осуществляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов в следующих случаях:

- тяжелого материального положения;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- иных уважительных причин.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и рассмотрению льгот и гарантий работников Лицея. Таким образом работодатель:

7.1.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях;

- 7.1.2. Организует в образовательной организации общественное питание (столовая, буфет);
- 7.1.3. При наличии финансирования выделяет средства на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- 7.1.4. Оказывает из источников приносящей доход деятельности и средств экономии фонда заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию при увольнении по старости и по инвалидности в размере средней ежемесячной заработной платы;
- 7.1.5. Выделяет материальную помощь в честь юбилейных дат в сумме 5000 рублей:
- к 50, 55, 60 - летию и далее кратно пяти со дня рождения.
- 7.1.6. Оказывает материальную помощь в случае возникновения стихийных бедствий (пожаров, наводнений, аварийных ситуаций) при нанесении большого материального ущерба по заявлению работника и по предоставлению подтверждающих документов в размере до 10000 руб. при наличии денежных средств.
- 7.2. Из фонда оплаты труда, предусмотренного на соответствующий финансовый год, работникам Лицея может быть оказана материальная помощь в случаях и размерах, предусмотренных Положением об оплате труда.
- 7.3. Ответственность за своевременность, правильность определения размеров и соблюдение основных условий выплаты заработной платы работникам, несёт руководитель образовательной организации.
- 7.4. В случае смерти работника Лицея материальная помощь может быть выплачена члену его семьи (супруг, супруга), близким родственникам (родители, дети, усыновители, усыновлённые, братья, сёстры, бабушка, дедушка, внуки).
- Решение о выплате материальной помощи и её конкретном размере принимается директором Лицея на основании заявления члена семьи или одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).
- 7.5. Материальная помощь не выплачивается:
- Работнику, принятому на работу по совместительству;
  - Работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до 2-х месяцев);
  - Работнику, уволенному в течение календарного года по собственному желанию, а также уволенному за виновные действия.
- 7.6. Стороны также договорились:
- 7.6.1. Проводить совместную работу по укреплению здоровья работников образовательной организации, предоставлять им бесплатно спортивный зал. В целях стимулирования работников на ведение здорового образа жизни, закаливания, занятий физической культурой сотрудникам лицея, не уходившим на больничный лист в течение календарного года предоставлять дополнительно 3 дня отдыха.
- 7.6.2. Работодатель предоставляет работникам один день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.
- 7.6.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 (пяти) лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном действующим законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 7.6.4. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 7.6.5. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы, согласовываются с непосредственным руководителем работника.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

- 8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, внедрение современных средств безопасности

труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса;

8.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ;

8.1.3. Регулярно проводить в учреждении специальную оценку условий труда, и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с последующей сертификацией. В состав комиссии по проведению специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п.3 ст.15 Федерального закона от 28.12.2013 г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам;

8.1.4. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со ст.217 ТК РФ;

8.1.5. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.218 ТК РФ);

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

8.1.7. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.07.2021 г. № 467н «Об утверждении правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»;

8.1.8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в три года;

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

8.1.10. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года;

8.1.11. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;

8.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.212 ТК РФ);

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

8.1.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда;

8.1.15. Обеспечивать мастерские и лаборатории медицинскими аптечками;

8.1.16. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком и другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными действующим законодательством;

- 8.1.17. Обеспечивать организацию проведения предварительных, при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (ст.220 ТК РФ);
- 8.1.18. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;
- 8.1.19. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт;
- 8.1.20. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профессионального заболевания на производстве, в соответствии с Положением об оплате труда, если несчастный случай на производстве произошёл не по вине работника;
- 8.1.21. Оказывать разовую материальную помощь для обеспечения социальной защищённости работников в дополнение к минимальным государственным гарантиям, в случае смерти работника Лицея – его ближнему родственнику на погребение в соответствии с Положением об оплате труда;
- 8.1.22. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст.214 ТК РФ);
- 8.1.23. Осуществлять совместно с представителями выборного органа первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 8.3. Работники обязуются:
- 8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- 8.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- 8.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счёт средств работодателя;
- 8.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 8.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- 8.3.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений, с сохранением за это время средней заработной платы.

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

Профком обязуется:

- 9.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам.
- 9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда работников Лицея.
- 9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек



работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

9.6. Направлять учредителю (собственнику) образовательной организации заявление о нарушении руководителем организации, 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).

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

9.9. Вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Областной комитет профессионального союза.

9.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

9.12. Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда. Осуществлять контроль за своевременным прохождением специальной оценки условий труда.

9.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка и сроков проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

9.15. Обеспечивать осуществление культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в образовательной организации.

## **10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается нарушение 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.

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

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзом в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, 3, 5 ч.1 ст.81 ТК РФ, производится по согласованию с профсоюзом.

10.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.7. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на указанный (-ые)

первичной профсоюзной организации счет(-а) денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.8. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.8.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников лица, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и п. 1.20 настоящего коллективного договора;

10.8.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.8.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.8.4. Предоставить право представителям работников на участие в заседаниях коллегиального органа управления учреждением с правом совещательного голоса. Представители работников, участвующие в заседаниях коллегиального органа управления учреждения с правом совещательного голоса, несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием (ст. 53.1 ТК РФ).

10.9. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

10.10.С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (статья 144 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (п.1.9. приказа МО РФ №1601 от 22.12.2014);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статьи 74 и 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания в отношении работников, являющихся

членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 193 ТК РФ).  
10.11.С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

10.12.По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- представление к присвоению почётных званий;
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами.

10.13.С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- наложение дисциплинарного взыскания, перевод на другую работу или увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.14.С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

10.15.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

10.16.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

10.17.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами

и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Совместно разрабатывают и утверждают решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.3. Обеспечивают реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.4. Проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.5. Рассматривают в течение 1 (одного) месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. Разъясняют положения и обязательства сторон коллективного договора работникам Лицея.

11.7. Представляют другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10-ти дней со дня получения соответствующего письменного запроса (в соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса).

11.8. 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.

11.9. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.10. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.11. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания сторонами.

11.12. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.2. Каждый принимаемый на работу в Лицей работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.3. На период действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него изменения и дополнения, на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ст.44 ТК РФ.

12.4. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами, направляется работодателем на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган.

течение 10-ти дней со дня получения соответствующего письменного запроса (в соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса).

11.8. 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.

11.9. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.10. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.11. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания сторонами.

11.12. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

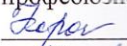
12.1. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.2. Каждый принимаемый на работу в Лицей работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.3. На период действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него изменения и дополнения, на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ст.44 ТК РФ.

12.4. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами, направляется работодателем на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган.

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Краснокутский политехнический лицей» «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г., протокол № \_\_\_\_.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
 Е.В. Карамышева  
« 17 » 11 2022 г.



От работодателя:  
Директор ГБПОУ СО «КПЛ»  
 М.Ю. Зинченко  
« 17 » 11 2022 г.



Пронумеровано и прошнуровано  
32 (тридцать два) листа

М.Ю. Зинченко

Коллективный договор находится в ГБОУ СО «КПД»  
г. Красный Кут ул. им. Войтенко 2

