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 2019 – 2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. 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, и Работники учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Краснокутский политехнический лицей» Карамышевой Елены Владимировны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные отношения в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Саратовской области «Краснокутский политехнический лицей».

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);

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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 установленными законодательством Российской Федерации.

1.3. Работники учреждения, состоящие на учете 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 партнерстве на локальном уровне интересы данных Работников.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников.

1.6. 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.

1.7. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

1.8. 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).

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

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

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

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном законодательством РФ.

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

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

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

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

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

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда Работников лицея;

3) положение о стимулирующих и компенсационных выплатах Работникам лицея;

4) положение о нормировании труда Работников лицея;

5) положение по охране труда и технике безопасности;

6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами.

1.19. Стороны определяют следующие формы участия в управлении учреждением 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.

1.20. 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 учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. 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 путем составления дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные статьёй 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, оплата труда и другие обязательные условия.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами из расчета на 10 учебных месяцев.

2.6. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 часов. Объем 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.

Локальные нормативные акты лицея 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.

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

2.7. Объем учебной нагрузки, установленной преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее 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.

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

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется (за исключением субботы).

2.10. 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 учреждения, 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 объема 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, карантином 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 2.10 КД случаях для изменения учебной нагрузки по

инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. 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.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом лицея, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами.

2.13. 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».

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

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 лицея 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.

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 профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса.

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 учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения 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 награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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 приема на работу при появлении вакансий (ст. 178, 180 ТК РФ).

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), 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 руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

5.5. 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.

5.6. 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 Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенностей 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.

5.7. 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.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 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, предусмотренным статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. В случаях, предусмотренных статьей 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.

5.10. 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. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем 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).

5.14. 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).

5.15. Минимальная продолжительность ежегодного основного отпуска не может быть менее 28 календарных дней. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких – либо ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска.

5.16. 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).

5.17. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен 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.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя и утвержденной графиком отпусков.

5.18.Наряду с основным отпуском работникам устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК).

Стороны договорились, что работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях (ст. 117, 119 ТК РФ):
- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ;
- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 117 ТК РФ)

5.19. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- 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, 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.

5.20. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения и решением профкома, совета лицея.

5.21. 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 приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в

течение перерывов между занятиями (перемен) время для отдыха и питания. Для других работников перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должен быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.22. Дежурства педагогических работников по лицею должно начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания, дежурство мастеров производственного обучения осуществляется в соответствии с графиком дежурства по лицею. Время дежурств считается рабочим и подлежит учету и оплате или компенсации путем предоставления дополнительного времени отдыха.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ 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), Уставом ГБПОУ СО «КПЛ».

6.1. Основные условия оплаты труда

6.1.1. Фонд оплаты труда работников учебного заведения формируется на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, и средств, поступающих 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. Лицей, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих доплат, стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров.

6.1.4. 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.

6.1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленной на день введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.1.6. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются директором учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника, в порядке, установленном правовым актом учредителя.

6.1.7. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), базовую стоимость педагогической услуги, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, в пределах диапазона, установленного приложением к положению, утвержденному Постановлением № 494 – П.

6.1.8. 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.

6.1.9. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы не реже двух раза в месяц. Дни выдачи заработной платы устанавливаются в следующем порядке:

- первая часть заработной платы (аванс) - 21 числа каждого месяца,

- вторая часть заработной платы (окончательный расчет) - 6 числа следующего месяца.

В тех случаях, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходными или нерабочим праздничным днем, выплаты производятся накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата перечисляется на расчетный счет работника.

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 счет 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 и порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера».

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

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

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

6.3.5. 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 счет средств бюджета Саратовской области и за счет 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 учебного заведения, включает все должности работников, ежегодно утверждаются 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 учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) учреждения.

В штатном расписании предусматриваются должности административно-управленческого персонала, непосредственно реализующего федеральный государственный образовательный стандарт, учебно-вспомогательного, 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 учреждения руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения 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. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились о том, что работодатель:

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

7.2. Организует в учреждении общественное питание (столовая, буфет).

7.3. При наличии финансирования выделяет средства на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

7.4. 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.

7.5. Выделяет материальную помощь в честь юбилейных дат в сумме 5000 рублей:

- к 50, 55, 60 - летию и далее кратно пяти со дня рождения.

7.6. Оказывает материальную помощь в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители) в размере одного оклада на основании заявления сотрудника и копии свидетельства о смерти.

7.7. 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.

7.8. Стороны договорились:

Проводить совместную работу по укреплению здоровья работников учреждения, 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.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

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

8.2. Регулярно проводить в учреждении специальную оценку условий труда, и по ее 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.

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

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

8.5. Обеспечивать мастерские и лаборатории медицинскими аптечками.

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

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

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

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

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

8.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.12. Осуществлять совместно с представителями выборного органа первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.14. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

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

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 учет 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 учреждения 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 учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

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

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. 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.

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

10.3. 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:

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

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

10.3.3. 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»).

10.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники и при необходимости транспорт для проведения выездных мероприятий в коллективе.

10.3.6. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

10.3.7. 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).

10.4. 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.

10.5. С учетом 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 расчетного 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).

10.6. С учетом 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).

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

- представление к присвоению почетных званий;

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами.

10.8. 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).

10.9. 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).

10.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, 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).

10.11. 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).

10.12. 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.

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 план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

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

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

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

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

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

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Краснокутский политехнический лицей» «27» 11 2019 г., протокол № 1.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Е.В. Карамышева
«27» 11 2019 г.

От работодателя:
Директор ГБПОУ СО «КПЛ»
_____ М.Ю. Зинченко
«27» 11 2019 г.

Рег. № 840/19-Кд
от 28.11.19г
Филиппкина Л.Н.

Прошито и пронумеровано 19
(девятнадцать) листов
Директор ГБПОУ СО «КПЛ»
М.Ю. Зинченко