

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Саратовской области
«Краснопартизанский политехнический лицей»
п. Горный Краснопартизанского района
Саратовской области
на 2020 – 2023 годы

От работодателя:
Директор ГБПОУ СО «КПЛ»

 /Попенко И.А./
_____ 2020г.



От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ СО «КПЛ»
 /Шевченко С.В./
_____ 2020г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № 825/20-ка
от 30.06.20 2020г.



р.п. Горный

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Саратовской области «Краснопартизанский политехнический лицей» (далее — *Лицей*).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — *ТК РФ*), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель — государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Саратовской области «Краснопартизанский политехнический лицей», в лице его представителя — директора Попенко Ирины Алексеевны, именуемого далее «Работодатель», действующего на основании Устава и работники государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Краснопартизанский политехнический лицей», именуемые далее «Работники», в лице их представителя — Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Лицея (далее — *Профсоюзный комитет*).

1.4. Работодатель признает Профсоюзный комитет Работников ГАПОУ СО «КПЛ» (далее — *Профсоюзный комитет*) полномочным представителем интересов Работников в вопросах труда и связанных с ним социально-трудовых и производственно-экономических отношений.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Лицее, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюзный комитет выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяются на Лицей в установленном законом порядке, условиями коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение Профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

1.8. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

1.9.Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на Лицей соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10.Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

-нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

-способствовать росту квалификации Работников;

-содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

-добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;

-контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

1.11. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- способствовать повышению эффективности деятельности, улучшению качества выполняемой работы, росту производительности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.12. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации независимо от их должности, членства в первичной профсоюзной организации Лицей, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.13. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с 01 ноября 2020 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.14. В период после окончания срока действия настоящего коллективного договора и до заключения либо продления действия настоящего договора на новый срок Работодатель обеспечивает выполнение и финансирование социальных льгот и гарантий работников, предусмотренных настоящим коллективным договором, по нормативам на уровне прошлого года.

1.15. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ. Эти изменения вносятся только по взаимному согласию сторон после рассмотрения на Совете Лицея и доводятся до сведения коллектива работников.

1.16. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

2. Трудовой договор

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Лицея и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование Работодателя, заключивших трудовой договор, сведения о документах, удостоверяющих личность Работника. Существенными

условиями трудового договора являются: место работы, дата начала работы, основное содержание работы, режим рабочего времени отдыха, оплата труда, обязанности и права Работодателя и Работника, а также иные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными актами.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72 ТК РФ.

2.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и 207 ТК РФ. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

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

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.7. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников средних специальных учебных заведений, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

2.8. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Лицея. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.9. При установлении преподавателям, для которых Лицей является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем, 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.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Лицее, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Лицей является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку (720 часов) заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих

основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Лицея, 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);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.12. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменений его

трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74,162 ТК РФ).

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Лицея, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Лицее.

2.14. Трудовой договор с работником может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ. Общие основания прекращения трудового договора и по другим основаниям, предусмотренным трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3. Развитие персонала

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Лицея.
- Работодатель, с учетом мнения Профсоюзного комитета, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Лицея.
- Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, предоставляются учебные отпуска без сохранения заработной платы, для поступления и участия в сессиях (3 дня).

3.2. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку повышение квалификации (в разрезе специальности).
- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Вопросы занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюзного комитета. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации Лицея по основаниям, изложенным в п. 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии с ст. 373 ТК РФ.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов подготовки специалистов, ухудшения финансово-экономического положения Лицея.

4.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Профсоюзному комитету проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места с сохранением среднего заработка - один день в неделю.

4.5. Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных мероприятий не допускается. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии по нижестоящим должностям (ст. 180 ТК РФ).

4.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор ранее окончания срока предупреждения об увольнении, предусмотренного частью второй статьи 180 Трудового кодекса РФ (два месяца), с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Лицея, учебным расписанием, учебным графиком на учебный год, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемым на них Уставом Лицея.

- Продолжительность рабочей недели — 40 часов. Для педагогических работников Лицея устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Лицея.

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

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

5.3. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больших перерывов между занятиями.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по распоряжению Работодателя.

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

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

5.6. Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Лицея. В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.8. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.9. Работодатель обязуется:

Стороны пришли к соглашению, что Работникам по их письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — 1 день;
- для проводов детей на в/службу — 1 день;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году.

5.10. 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 других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка с 12-00 ч. до 13-00 ч.

5.11. Работнику на основании письменного заявления может быть предоставлен отпуск без сохранения содержания по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность

которого определяется по соглашению Работодателя и работника (ст. 128 ТК РФ).

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

5.13. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

6. Оплата труда

6.1. Стороны исходят из того, что система оплаты труда работников учреждения определяется «Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Краснопартизанский политехнический лицей».

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

6.3. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки, стажа

работы и наличия квалификационной категории. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и других служащих лица устанавливаются в размерах утвержденных Правительством Саратовской области , 494-п от 17.09.2012г. и дополнении №715-П от 24.12.2018 г.

6.4. Оклады рабочих лице устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифным квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) в размерах, утвержденных Правительством Саратовской области 494-п от 17.09.2012г. и дополнении №715-П от 24.12.2018 г.

6.5. Месячная заработная плата работников Лицея, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.6. Заработная плата работников Лицея предельными размерами не ограничивается.

6.7. Фонд оплаты труда работников Лицея включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии, материальная помощь).

6.8. Лицей, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

6.9.Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основании «Положения об оплате труда работников государственного бюджетного

профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Краснопартизанский политехнический лицей» с учетом профессиональной подготовки, уровня квалификации, занимаемой должности, стажа, образования по следующим профессиональным группам:

- преподаватели;
- прочие педагогические работники и мастера производственного обучения;
- административно-хозяйственный персонал;
- заместители руководителя.

6.10. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий. Квалификационная категория, установленная по должностям учителя, преподавателя, учитывается независимо от преподаваемых ими предметов, курсов.

6.11. Надбавки компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Краснопартизанский политехнический лицей» в процентах или абсолютных размерах, если иное не установлено законодательными актами.

6.12. Штатное расписание по всем видам деятельности Лицея включает все должности работников, кроме педагогического персонала, и ежегодно утверждается директором Лицея. Численный состав работников Лицея должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов работ. В штатном расписании Лицея предусматриваются должности административно-хозяйственного, руководящего и педагогического персонала.

6.13. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Лицее и устанавливает объём учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

6.14. 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 мероприятиях, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Краснопартизанский политехнический лицей».

6.15. Размеры стоимости одного часа при почасовой оплате труда преподавателей Лицея рассчитывается путём деления должностного оклада на 72 часа. Работники, состоящие в штате Лицея, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

6.16. В установленном порядке производится снятие педагогических часов на время болезни, командировок и по другим уважительным причинам. Годовая норма нагрузки уменьшается на величину снятия без изменения установленной оплаты по тарификации. Часы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

6.17. Работникам может оказываться материальная помощь за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок выплаты и размер материальной помощи определяются «Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам»

7. Работодатель обязуется:

7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться.

7.2. При нарушении работодателем установленного срока выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующий в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

7.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор и главный бухгалтер Лицея.

7.4. За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

-Обеспечить право работников Лицея на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

-Провести в Лицее специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Профсоюзного комитета, с последующей сертификацией (ст.220 ТК РФ).

-В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов Профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Лицея, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья студентов, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст.225 ТК РФ).

-Организовывать проверку знаний работников Лицея по охране труда на начало учебного года.

- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (ст. 225 ТК РФ).

- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст. 221 ТК РФ).

-Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Лицея 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).

-Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 228 ТК РФ).

8.2.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для

его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (ст. 220 ТК РФ).

8.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкции по охране труда. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

Осуществлять, совместно с Профсоюзным комитетом, контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.4. Обеспечить прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников.

9. Социальные льготные гарантии.

9.1. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации, физкультурно-оздоровительной и культурно массовой работы с работниками Лицея.

9.2. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам на приобретение книгоиздательской продукции, независимо от нахождения в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки.

9.3. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) молодым специалистам в соответствии с постановлением Губернатора Саратовской области от 12 июля 2000 г. №294 в течение первых трех лет после окончания ВУЗа, ССУЗа .

9.4. Оказывать материальную помощь работникам Лицея, проработавших в техникуме не менее 3-х лет, в случаях:

- рождения детей;
- юбилейных дат - 50, 55, 60 лет;

- тяжелое материальное положение;
- болезни, несчастных случаях, смерти близких родственников при наличии финансовой возможности.

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения, руководствуясь ТК РФ, другими нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность профсоюзов, и настоящим коллективным договором.

10.2. Первичная профсоюзная организация Лицея представляет и защищает права и интересы по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений членов первичной профсоюзной организации Лицея, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Российского профсоюза работников химических отраслей промышленности, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии с ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации Техникума.

10.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей, обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны администрации Лицея и руководителей структурных подразделений, других должностных лиц Лицея. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с первичной профсоюзной организацией Лицея.

10.4. Работодатель предоставляет Профсоюзному комитету на период действия коллективного договора в бесплатное пользование помещение (кабинет № 4) здания Лицея по адресу: 413540 Саратовская область, р.п.

Горный, ул. Чернышевского, д.28 и обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

10.5. Работодатель бесплатно предоставляет первичной профсоюзной организации Лицея зал для проведения профсоюзных собраний работников.

10.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации Лицея членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации Лицея в размере, предусмотренном Уставом Российского профсоюза работников образования.

10.7. Работодатель заблаговременно ставит Профсоюзный комитет в известность обо всех проектах перспективных и текущих планов, регулярно предоставляет в профсоюзный комитет информацию о производственной и финансово экономической деятельности Лицея.

10.8. Работодатель учитывает мнение Профсоюзного комитета по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

10.9. Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях, перед принятием решения, направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в выборный профсоюзный орган (Профсоюзный комитет).

Профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию. Работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профсоюзным комитетом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

10.10. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюзного комитета исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профсоюзным комитетом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюзный комитет с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя. Профсоюзный комитет вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Лице и регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в течение трех дней рассматривать по существу предложения Профсоюзного комитета и давать по их поводу мотивированные ответы.

10.11. Представитель Профсоюзного комитета в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации Лицея; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве и т.д.

Работодатель гарантирует проведение в рабочее время двух профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования Профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 10 дней).

10.12. Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации Лицея, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- апрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159—163 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и(или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Профсоюзный комитет обязуется:

- 11.1. Представлять и защищать права и интересы работников Лицея по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 11.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

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

11.7. Участвовать в работе комиссий Лицея по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда и др.

11.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Лицея.

11.9. 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 зарплате и страховых взносах работников.

12. Заключительные положения

12.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Лицея в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

12.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

12.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профсоюзный комитет отчитываются о его результатах на собрании трудового коллектива, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

12.4.Профсоюзный комитет, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

12.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров по выполнению коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

12.6.Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.7.Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора и одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

12.8. Коллективный договор заключен _____, сроком на три года на общем собрании работников, вступает в силу со дня его регистрации и подписания.