

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ОТДЕЛ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ОЗИНСКИЙ ЛИЦЕЙ СТРОИТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И СЕРВИСА»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения Саратовской области «Озинский  
лицей строительных технологий и сервиса»

на 2021-2024 годы

от работников  
Председатель первичной  
Профсоюзной организации лицея  
E.V. Ворона



Коллективный договор принят общим собранием коллектива ГБПОУ СО  
«ОЛСТиС»

Протокол № 1 «09» февраля 2021 г.

## **1.      Общие положения**

- 1.1 Настоящий коллективный договор разработан на основе Конституции РФ, Трудового Кодекса РФ и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице директора ГБПОУ СО «ОЛСТиС» Монина Валентина Васильевича (далее по тексту – Работодатель) и работники ГБПОУ СО «ОЛСТиС», в лице представителя председателя первичной профсоюзной организации Ворона Елены Викторовны (далее по тексту - Профком). Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально-трудовых отношений в лицее.
- 1.2 Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников лицея, гарантий и льготы, представляемые работодателем.
- 1.3 Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников лицея, согласно ст.43 Трудового Кодекса РФ.
- 1.4 Работодатель и трудовой коллектив признает Профсоюзный комитет полномочным представителем всех работников лицея при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.
- 1.5 Профком обязуется содействовать эффективной работе организации присущими профсоюзам методами и средствами.
- 1.6 Работодатель и Профком обязуются соблюдать все условия, сформулированные в настоящем коллективном договоре, уважать законные интересы друг друга.
- 1.7 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.
- 1.8 Работодатель и профком обязуются обсуждать ход выполнения коллективного договора по итогам полугодия и года на общем собрании трудового коллектива.
- 1.9 Изменения и дополнения настоящего коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников, могут быть приняты по соглашению между руководителем организации и профкомом.
- 1.10 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

- 1.11 При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.12 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.13 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.14 Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение 3-х лет.
- 1.15 Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.
- 1.16 Настоящий коллективный договор находится у следующих должностных лиц: работодателя, председателя первичной профсоюзной организации.

## **2. Трудовой договор Обеспечение занятости. Развитие персонала**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора, в письменной форме, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться в случае, если того требует характер и условия предстоящей работы или интересов работника; и только с его согласия, а также на время выполнения определённой работы.

Трудовые отношения с работниками, привлекаемыми работодателем к работам по оказанию дополнительных платных образовательных услуг оформлять только заключением письменного срочного трудового договора.

2.2 Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись с настоящим коллективным договором, Уставом лицея, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового Кодекса РФ.

2.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры лицея, сокращением численности или штатов, расторжение договора по инициативе работодателя рассматриваются предварительно профсоюзным комитетом в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

2.5 Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, а в случае массового увольнения не позднее, чем за 3 месяца представлять в профком проекты приказов о реорганизации лицея, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.6 *Стороны договорились*, что кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии),
- проработавшие в лицее свыше 10 лет,
- при наличии высоких показателей в работе,
- педагогические работники - не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии,
- родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты имеющие трудовой стаж менее одного года.

Лицам, получившим уведомление о сокращении по ст.81 п.1.2. ТК РФ предоставляется свободное от работы время (4 часа в неделю), для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.7. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.8. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретом, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.9 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

2.10. Лицам, уволенным с работы по сокращению штатов, предоставлять преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.11. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

2.12. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

2.13. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации определить формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.14. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств Администрации.

2.15. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

2.16. В случае направления работника для повышения квалификации 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).

2.17. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

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

2.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.19. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение и ненадлежащее выполнение работниками трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника. В случае отказа от дачи объяснения составляется

соответствующий акт. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом принимает решение в односторонен порядке (ст. 193 ТКРФ)

2.20. Выборный орган первичной профсоюзной организации **обязуется:**

2.21. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.22. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.23. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза.

2.24. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.25. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Режим труда и отдыха в лицее регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Руководителем лицея по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №1), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. 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.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- 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.

3.5. Составление расписания уроков и внеурочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов планирования разрывов («окон») в занятиях более двух часов в день.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в месяц для методической работы в лицее и повышения квалификации.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на преподавателя в соответствии с должностной инструкцией.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке).

3.6. Работодатель может привлекать отдельных работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 Трудового Кодекса РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является приложением к коллективному договору (Приложение № 11).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.7. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Без согласия работников допускается привлечение без их согласия в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

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

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

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

3.8. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.9. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, педагогическим работникам 56 календарных дней, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка,

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.11. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- повару, работающему у плиты – 12 дней;
- рабочей по стирке и ремонту белья – 6 дней

3.12. Кроме того, стороны пришли к договору представлять краткосрочные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в случаях:

- рождение ребенка - 3 календарных дней;
- для родителей, дети которые идут в 1 класс (1 сентября) - 1 рабочий день;
- свадьбы детей и бракосочетание самого работника 3 календарных дней;
- смерти близкого родственника (мужа, жены, ребенка, сестры, брата, сестры и родителей) - 5 календарных дней;
- юбилейные даты: 50,55,60-летие - 1 рабочий день;
- для работников, проработавших в лицее 15 и более лет – 5 дней
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 5 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска

3.13. Работодатель обязуется, по согласованию с профкомом, предоставлять в качестве поощрения, отгулы в каникулярное время либо в другое любое время, по согласованию с администрацией:

- \*за активное участие в художественной самодеятельности – 1 день;
- \* за открытый урок в лицее – 1 день;
- \* за внеклассное мероприятие в лицее – 1 день;
- \* за обобщение и распространение своего опыта – 1 день;
- \* за разработку авторских программ, элективных курсов – 2 дня;
- \* за участие в конкурсах «Учитель года» или «Мастер года», а также за 1 место в внутрилицейском конкурсе - 1 день;
- \* за активную общественную работу членам профкома – 1 день;
- \* за дежурство в выходной или праздничный день – 1 день;

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

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее чем за две недели.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования области от 07.12.2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления отпуска до 1 года», (п.5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании», ст.335 ТК РФ).

3.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другимуважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.18. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительство- 3 дня;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- женам (мужьям) военнослужащих (согласно статусу военнослужащего 11.11) по письменному заявлению

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении 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,

- работникам , не имеющим в течении года больничных листов – 5 дней .

**3.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- вносить работодателю представления об устраниении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

**3.20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от **24.12.2007 года №922** «Об особенностях исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями).**

В коллективном договоре может быть определен другой порядок расчета оплаты основного и дополнительного отпусков, улучшающий положение работников.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

##### **Стороны договорились, что:**

**4.1. Оплата труда работников ГБПОУ СО «Озинский лицей строительных технологий и сервиса» осуществляется на основании «Положения об оплате труда работников ГБПОУ СО «Озинский лицей строительных технологий и сервиса», утверждённое руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением № 7 к настоящему коллективному договору.**

Положение об оплате труда разрабатывается на основе постановления Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 г. № 494-П « ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ », с учетом изменений.

**4.2. Производить выплату заработной платы работников 2 раза в месяц 8 и 23 числа месяца.**

4.3. Фонд оплаты труда состоит из должностного оклада с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку рассчитываются по формуле:

$$O = O_b + U_{kp}, \text{ где}$$

$O_b$  – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

$U_{kp}$  - увеличение базового оклада в размере 100 рублей на обеспечение ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

4.5. Фонд стимулирования распределяется между работниками по бальной системе, на основании утвержденных в локальном акте критерииев.

4.6. Заработка плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

- профессионально - квалификационным группам

- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом группе;

- повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога;

- повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

- доплата за неаудиторную занятость;

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

в) дополнительных выплат в целях неуменьшения базовой части оплаты труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану;

г) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

4.7. Из общего фонда оплаты труда устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

4.8. Заработка плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения на основании трудовых договоров (контрактов) и постановления Правительства Саратовской области от 17 августа 2012 г. № 494-

П «ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ», с учетом изменений.

Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичной категории работников соответствующей отрасли экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этой категории работников.

4.9. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

«Положение о выплатах стимулирующего характера работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Озинский лицей строительных технологий и сервиса» принимается общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем учреждения. Данный локальный акт является приложением к коллективному договору.

(Приложение № 2).

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением (Управляющим Советом) на основании представления руководителя образовательного учреждения и по согласованию с профсоюзным комитетом.

**Работодатель обязуется:**

4.10. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 8 и 23.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.11. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

4.12. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработка плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

4.13. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно).

4.14. На преподавателей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности

(включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профкомом.

4.15. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аудиторную и неаудиторную занятость на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Этую работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и объема занятости в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем аудиторной занятости, установленный 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 классов.

Аудиторную занятость преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими преподавателями.

4.16. Уменьшение или увеличение аудиторной занятости преподавателя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения аудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- остоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все времястоя

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 учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.17. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно **Приложению №4**, а также:

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора.

4.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере

1/150

---

(указывается конкретный размер, но не ниже 1/150 действующего в это время ключевой ставки ЦБ РФ) независимо от вины работодателя  
(ст.236 ТК РФ)

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработка в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработка плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

Согласно статье 392 ТК РФ – 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.

4.19. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.20. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.21. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.22. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.23. Вознаграждение преподавателям предметникам за выполнение функций классного руководителя не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

4.24. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.25. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.26. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по аттестации работников лицея.

4.27. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда (Приложение №5).

4.28. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.29. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

4.30. Установить размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории (Приложение №7).

4.31. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер:

- за условия труда, отклоняющиеся от нормальных - 12%

- за работу в ночное время-35%

- за работу в выходные и нерабочие дни - не менее чем в двойном размере;

- выплачивать премию согласно Положению о премировании (Приложение 6)

4.32. Установить основные критерии (Приложение №3) для осуществления выплат компенсационного характера от оклада преподавателя:

- классное руководство - 15%

- заведование кабинетом - 10%

- проверка тетрадей преподавателям:

- русского языка и литературы -15%
- математики, черчения - 10%
- остальные предметы - 5 %
- мастерам п/о за заведование мастерскими - 15%
- за руководство методическими комиссиями - 15 %
- председателю профсоюза за выполнение общественной работы – 20%
- секретарю педсовета - 15 %

4.33. Установить показатели для определения стимулирующих выплат для различных категорий работников (Приложение №2):

- звание (Заслуженный - 20%, награжденным отраслевым почетным знаком или медалью - 10 %)
- результативность

4.34. Осуществлять премирование работников лицея за высокие достижения в труде в соответствии с Положением о премировании, утвержденными администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №6)

4.35. Мастерам производственного обучения ведущим практические занятия в двух подгруппах, установить оплату в размере 50% от базового оклада.

4.36. Работодатель извещает работников о введение новых условий труда, изменение условий и оплаты труда за 2 месяца до их введения, издав соответствующее распоряжения.

4.37. Обучения детей сотрудников по смежным специальностям осуществлять бесплатно.

## **5. Улучшение условий труда работников.**

5.1. Создать в лицее на паритетных началах совместную комиссию по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета. Обеспечить комиссию правилами, инструкциями, другими нормативами и справочными материалами по охране труда за счет средств лицея.

Представлять общественным уполномоченным по охране труда необходимое время (1 час в неделю) для выполнения возможных на них обязанностей с сохранением заработной платы.

5.2. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом определяет мероприятия по Охране труда и выделяет денежные средства на их проведение. Контроль за современным расходованием денежных средств от работодателя возложить на старшего мастера, от профсоюзного комитета на уполномоченного по охране труда.

5.3. Разработать и обеспечить работников инструкциями по охране труда на все виды работ и профессий.

5.4. Организовывать за счет средств учреждения медицинские осмотры работников в соответствии с действующими нормативами документами.

- 5.5. Обеспечить в рабочих помещениях лицея нормальный тепловой (не ниже 18 градусов в зимний период) режим.
- 5.6. Работникам лицея завершить мероприятия по подготовке к новому учебному году до 1 сентября.
- 5.7. Обеспечивать преподавателей, мастеров методической и учебной литературой, наглядными пособиями, техническими средствами обучения. Обеспечить размножение методических и наглядных пособий, изготовленных мастерами и преподавателями.
- 5.8. Организовывать обучение и проверку знаний по охране труда всех работников лицея.
- 5.9. Профсоюзный комитет обязуется постоянно осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью работника.
- 5.10. Заслушивать на заседании профсоюзного комитета работодателя по вопросам охраны труда.
- 5.11. Оказывает материальную помощь работникам, длительно болеющим.
- 5.12. Работодатель и Профсоюзный комитет оказывают материальную помощь на приобретение дорогостоящих лекарств, медицинских услуг, санаторно-курортное лечение в исключительных случаях при наличии средств.
- 5.13. Работодатель обязуется предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда средства в размере 0,7% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

## **6.Обязательное пенсионное страхование работников.**

6.1. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование, в том числе страховую и накопительную части трудовой пенсии по старости, страховую и накопительную части пенсии по инвалидности, страховую часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца в соответствии с Федеральным Законом от 15.12.2001 года №167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» работодатель обязан:

- производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет на оплату труда за истекший месяц или день перечисления денежных средств на оплату труда со счетом страхователя на счета работников, но не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем за который начислены страховые взносы;
- организовать и содействовать работе комиссии по внедрению в лицее ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»;
- вести учет, связанный с наличием и перечислением страховых взносов в указанный бюджет отдельно в отношении каждой части

страхового взноса (на страховую, накопительную части пенсии) по каждому работнику, в пользу которого осуществлялись выплаты;

- предоставлять в соответствующие органы пенсионного фонда РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;

- информировать работников о начисленных и уплаченных в их пользу страховых взносах:

- предоставлять работникам копии индивидуальных сведений в территориальные органы Пенсионного фонда России.

### **Профком обязан:**

проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и задачах обязательного пенсионного страхования.

## **7. Гарантии профсоюзной деятельности и обязательства профсоюзного комитета**

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

7.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.2.2. содействия их занятости;

7.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

7.2.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);
- не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

### **7.3. Работодатель обязуется:**

7.3.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3.2. Перечислять на счет Профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы по списку, представленному в бухгалтерию учреждения и составленному на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставлять Профсоюзному комитету.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.3. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.3.4. Предоставлять первичному органу профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.3.5. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.3.6. С учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, 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);
- запрещение 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 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 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- расписание занятий;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда экономии заработной платы;
- должностные обязанности работников и др.

7.3.7. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзовым инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

7.3.8. Представлять в Профсоюзный комитет необходимую информацию по социально-трудовым вопросам. Гарантировать возможность участия председателя Профсоюзного комитета или его заместителей в работе руководства учреждения.

7.3.9. При необходимости перечислять на счет Профсоюзного комитета средства на ведение культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы.

7.5. Предоставлять свободное время и сохранять среднюю заработную плату председателю первичной профсоюзной организации и членам профсоюзного комитета при выполнении ими общественных обязанностей.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

8.6. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

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

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

8.9. 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 заработке и страховых взносах работников.

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

8.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.13. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека.

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

8.15. Проводить выверку хода перечисления удержанных с работников профсоюзных взносов.

8.16. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

8.17. 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).

8.18. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

8.19. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

8.20. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управлеченческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

8.21. Осуществлять контроль за соблюдением охраны труда, правил внутреннего распорядка со стороны работников и добиваться устранения недостатков и нарушений.

8.22. Комиссия по социальному страхованию при Профсоюзном комитете обязуется осуществлять работу по организации летнего оздоровительного отдыха детей сотрудников, по обеспечению их новогодними подарками, назначить, контролировать выплату работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.23. Ходатайствовать перед администрацией о награждениях сотрудников лицея грамотами Министерства образования РФ, ведомственными знаками и о присвоении званий.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, который вступает в силу со дня утверждения конференцией работников и действует в течение всего срока.

9.2. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.3. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. Профсоюзный комитет в течение трех месяцев после смены собственника имущества организации начать коллективные переговоры о продлении действия настоящего коллективного договора или заключении нового.

9.4. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

9.5.А Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после подписания, посредством ознакомления.

9.6. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех принимаемых на работу до заключения трудового договора.

Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчетом выступают лица с обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.7. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

48. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

49. Приложение к коллективному договору, являются его составной частью.

50. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится в администрации образовательного учреждения, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в Комитет по труду и занятости населения при регистрации коллективного договора.

**Работодатель**

Директор

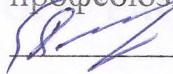
БПОУ СО «КОЛСТИС»



**Работники**

Председатель

профсоюзного комитета

 Ворона Е.В.

Зарегистрирован

11 « 02 2021 г.

№ 126/21-кд

