

Директор государственного  
бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
Ростовской области «Шахтинский  
профессиональный лицей №33  
имени 96-й гвардейской  
стрелковой дивизии»



Н.А. Дукова

2024 г.

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБПОУ РО ПЛ №33  
Шахтинской городской  
организации  
Профессионального союза  
работников народного  
образования и науки  
Российской Федерации

Е.В. Федеякина

«21» 10 2024 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный  
лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии»  
с 21.10.2024 по 20.10.2027

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 21694/24-1710  
от 24.12.2024 г.

г. Шахты  
2024

## Содержание

- 1 Общие положения
- 2 Трудовые отношения
- 3 Рабочее время и время отдыха
- 4 Оплата и нормирование труда
- 5 Охрана труда
- 6 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации
- 7 Социальные гарантии
- 8 Взаимодействие Работодателя и Профсоюза, гарантии профсоюзной деятельности
- 9 Обязательства Профсоюза
- 10 Обязательства Работников
- 11 Обязанности Администрации Лицея
- 12 Рассмотрение трудовых споров
- 13 Ответственность сторон

## Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего распорядка государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии».
2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии».
3. Положение о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников и порядке их применения в государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии».
4. Положение о системе управления охраной труда, обеспечению безопасности образовательного процесса в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии».
5. Соглашение по охране труда на 2024 – 2027 год государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии».

## **1 Общие положения**

1.1 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Федеральным Законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями), Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Ростовским областным (региональным) соглашением между Правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020-2022 годы (от 21.11.2019 г. №13), иными законодательными и нормативными актами РФ и Ростовской области.

1.2 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБПОУ РО «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии» и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 — 44 ТК РФ, взаимные согласованные меры по усилению социальной защищенности Работников и Обучающихся с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.3 Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель – Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии» (в дальнейшем – ГБПОУ РО ПЛ №33 или Лицей), юридический адрес: Ростовская область, город Шахты, проспект Победа революции, 4 в лице его представителя – директора образовательного учреждения Дуковой Н.А.

Работники – граждане, состоящие в трудовых отношениях с ГБПОУ РО ПЛ №33 в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Работников ГБПОУ РО ПЛ №33 Шахтинской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4 Предмет Коллективного договора.

Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам реализации трудовых прав и интересов, Работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

### 1.5 Цели Коллективного договора

Коллективный договор составлен на основе предложений Работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально - трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, росту и общественного престижа, и деловой репутации;
- установления социально - трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни Работников;
- создания благополучного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

Договор составлен с учетом специфических особенностей Лицея его интеллектуального, материального и экономического потенциала в интересах укрепления индивидуальных и коллективных прав и свобод личности.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг и другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

### 1.6 Обязательства сторон коллективного договора

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление ОУ;
- добиваться стабильного финансового положения ОУ;
- обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личного роста Работников;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов Лицея.

Профком, как представитель Работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности образовательного учреждения;
- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшение условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, настоящего коллективного договора.

Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Лицея. Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения, интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей.

1.7 Отдельные пункты настоящего коллективного договора или Приложений к нему подлежат пересмотру по согласованию между Работодателем и Профсоюзным комитетом, если станут противоречить изменением в законодательстве о труде РФ, другим нормативно - правовым актом.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном для его заключения.

1.8 Коллективный договор сохраняет свои действия в случае изменения наименования, типа организации, органа управления учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9 При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, затем пересматривается по инициативе одной из сторон.

1.10 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11 При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12 При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13 Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договора, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Коллективного договора. Предложение о продлении срока действия Коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия Коллективного договора обязаны в течение семи календарных дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока Коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением Работодателя и Профкома с последующим уведомлением трудового коллектива. В случае реорганизации Сторон Коллективного договора их права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового

Коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящей Коллективный договор.

## **2 Трудовые отношения**

2.1 Трудовые отношения основаны на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинение Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2 Все Работники образовательной организации должны соответствовать требованиям квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов в соответствии с ч. 1 ст. 46, ч. 1, 2 ст. 52 Закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Указанное требование необходимо соблюдать при приеме на работу для определения квалификации Работника.

2.3 Трудовой договор с лицом, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора для различных категорий Работников разрабатывается отделом кадров.

2.4 Перечень документов, предоставляемый при заключении трудового договора, лицом, поступающим на работу, регламентируется ст. 65 ТК РФ (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

2.5 Трудовые договоры с Работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Категории Работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством Работодателем с участием профсоюзного комитета (ст. 59 ТК РФ).

2.6 Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора, в том числе отказ в заключении трудового договора с женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.7 Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.8 Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой Работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

- условия оплаты труда, как: размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение Работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы); размеры и условия выплат компенсационного характера (при выполнении работ в особых условиях труда, работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей); размеры выплат стимулирующего характера и условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев;

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании Работника.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с

установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством и данным Коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

2.9 Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.10 В условия трудового договора, может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе в соответствии со ст. 70, 71 ТК РФ.

Отсутствие такого условия в трудовом договоре означает, что Работник принят без испытаний.

Срок испытания не может превышать 3 месяцев, за исключением случаев предусмотренных законодательством.

2.11 Условия трудового договора, определенные сторонами, в том числе перевод на другую работу, могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74, 162 ТК РФ), а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) соответствующую его состоянию здоровья.

По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора с Работником из числа преподавательского состава допускается только на новый учебный год при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение условий трудового договора с Работником из числа преподавательского состава допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, при этом Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников ГБПОУ РО «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии».

2.12 При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника с Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка (приложение 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника и его должностными инструкциями, факт ознакомления фиксируется личной подписью Работника в трудовом договоре или соответствующем журнале.

При зачислении обучающегося проводится ознакомление обучающегося Правилами внутреннего распорядка (приложение 1), Уставом Лицея свидетельством лицензией на право ведения образовательной деятельности, свидетельством о государственной аккредитации и приложениями к ним. Факт ознакомления фиксируется личной подписью обучающегося в заявлении.

Отдел кадров ежемесячно передает список лиц, принятых на работу в Лицей, в Профком для работы с базой данных.

2.13 Работодатель согласовывает с Профкомом Лицея вопросы привлечения иностранных Работников в образовательное учреждение в соответствии с Ростовским областным (региональным) соглашением между Правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020-2022 годы (от 21.11.2019 г. №13).

2.14 Увольнение (прекращение трудового договора) между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ.

При прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор с Работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника, не выдержавшего испытание.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками является повторное в течение одного года грубое нарушение устава Лицея и применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Порядок оформления прекращения трудового договора определен ст. 84.1 ТК РФ (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

2.15 Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест Работников Лицея. При

нарушении правовых гарантий Работников, стороны Коллективного договора заключают соглашения, включающие мероприятия по трудоустройству, повышению квалификации, переподготовке высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством РФ.

При принятии решения на Совете Лицея о сокращении численности или штата Работников Лицея и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового Кодекса Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (расторжения трудовых договоров), а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении не менее чем за 2 месяца;

- регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет Работнику список вакантных должностей Лицея для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях;

- предоставляет по письменному заявлению Работника в этот период не более 5 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением средней зарплаты;

- уведомляет органы службы занятости о ликвидации организации, сокращении численности или штата, не позднее чем за два месяца в письменной форме с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Лицея может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в РФ» № 1032-1 от 19.04.1991 г.).

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 256, ст. 261 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (до пяти лет, предшествующих назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации);
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели профсоюзных комитетов;
- молодые специалисты в первые два года работы после окончания обучения.

2.16 Расторжение трудового договора с беременной женщиной за исключением случаев ликвидации организации.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям: ликвидации организации, неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей, совершения виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя, совершения Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей, представления Работником Работодателю подложных документов при заключении трудового договора, применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника).

2.17 Не допускается увольнение Работника при несоответствии требованию профессионального стандарта в части требований к квалификации.

В случае, если Работник не имеет требуемого профессиональным стандартом уровня образования и (или) опыта работы, но обладает необходимой компетентностью, знаниями и умениями, он может быть допущен Работодателем к выполнению трудовой функции, предусмотренной соответствующим профессиональным стандартом, в том числе по результатам аттестации, проводимой Работодателем в установленном порядке.

2.18 Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата Работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мотивированного мнения Профкома Лицея (ст. 82 ТК РФ).

2.19 При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель первичной профсоюзной организации Лицея.

2.20 Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника по основаниям, установленным ст. 76 ТК РФ.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.21 При разработке должностных инструкций всех категорий Работников Лицея для определения трудовых действий и требований к знаниям, умениям, требованиям к квалификации необходимо руководствоваться требованиями квалификационных справочников и (или) профессиональных стандартов.

Если Трудовым кодексом, другими Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой Работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения Работодателем.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в вышеуказанном, применяются Работодателем в качестве основы для определения требований к квалификации Работников с учетом особенностей выполняемых Работниками трудовых функций.

Должностные инструкции подлежат согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

3.1 Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2 Нормируемой частью рабочего времени педагогических Работников является норма часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.2.2014 г №1601) Для остальных работников и руководителей образовательного учреждения норма рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю.

3.2.1 Рабочее время преподавателей устанавливается не более 36 часов в неделю.

3.2.2 Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогам-психологам, социальным педагогам, мастерам производственного обучения, методистам и старшим методистам, руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, воспитателям.

3.3 Учитывая мнение трудового коллектива и по согласованию сторон режим рабочего времени устанавливается (для Работников с 40 часовой нормой работы в неделю):

- с 8-00 до 17-00 часов;

-перерыв на обеденное время с 12-00 до 13-00 часов;

Ночное время считается с 22-00 часа до 6-00 часов утра.

3.4 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ).

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

3.5 Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. Зимнее каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском и праздниками. В этот период Работодатель вправе привлекать преподавателей к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки. В этот период Работодатель вправе привлекать преподавателей к методической и организационной работе, согласно Плана работы по образовательному учреждению, а также к участию в мероприятиях по дополнительному профессиональному образованию. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекаются к выполнению организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

3.6 В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для Работников, ведущих преподавательскую

работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется (в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

3.7 При составлении графика дежурств в Лицее Работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы Работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

3.8 По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий работы в Лицее.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.9 Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Привлечение Работников с нормированным рабочим днем к работе в выходные и праздничные производится с их письменного согласия и по согласованию с Профкомом, в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Данная категория Работников должна быть ознакомлена со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день под роспись.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.10 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работающего ему предоставляется оплачиваемый день отгула за работу в праздничный день.

3.11 При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний учебных занятий образовательное учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленным для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению Работников, ведущих преподавательскую работу.

3.13 В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Лицее не требуется.

В случае педагогической нагрузки в размере ставки Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

При увеличении размера педагогической нагрузки установление методического дня по возможности производится, но с учетом соблюдения требований к организации учебного процесса.

3.14 Педагогическую нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с Профкомом до ухода Работников в отпуск.

3.15 Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность отпуска 28 календарных дней, для педагогических работников - 56 календарных дней.

Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета утверждает график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Работник должен быть извещен под роспись о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

3.16 По соглашению между Работодателем и Работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность одной из них не должна быть менее 14 календарных дней, а для преподавателей не менее 28 календарных дней.

3.17 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев установленных ТК РФ).

3.18 Отзыв Работника из отпуска, перенос отпуска и разделение отпуска допускается только с его письменного согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.19 Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный не оплачиваемый отпуск сроком до 1 года с сохранением места работы, порядок и условия предоставления которого определяются «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденном Приказом министерства образования и науки РФ № 644 от 31.05.2016 г.

3.20 Право на использование отпуска за первый год работы возникают у Работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Лицее.

3.21 До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника предоставляется:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

3.22 Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск по уходу за ребенком на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию Работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо вышеуказанного отпуска, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

3.23 Работникам по ходатайству Профсоюзного комитета может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам:

- собственной регистрации брака или регистрации брака детей- 3 дня;
- рождения ребенка- 2 дня;
- смерти членов семьи – 3 дня;
- проводы детей (сына) в ряды Вооруженных сил РФ- 2 дня;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка до 14 лет -1 день.

3.24 Вне графика отпусков Работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.25 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.26 В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с письменного согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск

должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представляется, в соответствии со ст. 124 ТК РФ.

Не допускается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.27 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользуемые отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения считается последним днем отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

3.28 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 дней календарных дней в году;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 дней календарных дней в году;
- одиноким матерям (отцам) воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-

исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается.

3.29 При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест, отнесенных к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение 2).

3.30 Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение 3).

Перечень категорий Работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней и не более 14 календарных дней, предусматривается коллективным договором, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности Работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда (Закон Ростовской области «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках Работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Ростовской области» от 15.03.2014 г. №96-ЗС).

3.31 Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы; осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения; допущенные к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук; осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со статьями 173-174 ТК РФ.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173 и 174 ТК РФ.

3.32 В соответствии со статьей 256 ТК РФ на период отпуска по уходу за ребенком за Работником сохраняется место работы (должность).

Поскольку выполнение трудовой функции по должности преподавателя характеризуется наличием установленного им определенного объема учебной нагрузки, то обеспечение сохранения на период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет места работы (должности) возможно только путем установления преподавателям на общих основаниях объема учебной нагрузки на очередной учебный год, которая затем может быть передана для выполнения другим преподавателям на период нахождения Работников в соответствующем отпуске.

Предоставление преподавателям другой педагогической работы (к примеру педагога дополнительного образования) взамен ранее имевшейся учебной нагрузки по учебному предмету (предметам), курсам, учебным дисциплинам равноценной заменой не является, а также не обеспечивает соблюдение Работодателем норм статьи 256 ТК РФ.

3.33 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (в соответствии со ст. 262 ТК РФ). Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 "О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами").

3.34 Педагогические работники вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения).

Продолжительность работы по совместительству Работников в течение месяца устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать (на основании Постановления Минтруда № 41 от 30.06.2003 г.):

- для педагогических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю.

Для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение экспертизы с разовой оплатой;

в) педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметно-цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся;

з) работа в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников;

и) педагогическая работа в одном и том же учреждении среднего профессионального образования с дополнительной оплатой.

Выполнение работ, указанных в подпунктах "б" - "и" допускается в основное рабочее время с согласия Работодателя.

Регулирование работы по совместительству, в т. ч. педагогических работников, осуществляется Трудовым кодексом РФ. Так, в соответствии со статьями 282, 284 ТК РФ и принятыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории Работников.

Для преподавателей, для которых нормы часов за ставку заработной платы установлены исходя из количества часов преподавательской работы в год - 360 часов в год.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (по заявлению Работника). Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

3.36 Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности.

## **4 Оплата и нормирование труда**

В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому Работнику должна быть представлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособности, количеством и качеством труда. Система оплаты труда включает в себя:

- порядок определения ставок заработной платы, должностных окладов;
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.1 Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 26.12.12 г № 273-ФЗ; Областным Законом от 03.10. 2008 г. № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 г. № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 г. № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», «Положением об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», утвержденного приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 961 от 29.10.2021 г., а также Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии» (приложение 4 к Коллективному договору).

Система оплаты труда Работников Лицея устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий

рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.2 Минимальный размер оплаты труда устанавливается не ниже уровня, установленного федеральным законодательством.

4.3 Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области и приказами министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

4.4 Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца (в соответствии со ст. 136 ТК РФ):

- за первую половину месяца – 15 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – в последний день текущего месяца.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Деньги перечисляются на указанный Работником счет в банке.

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

4.5 За два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию:

- о составных частях заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6 При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями выплаты производятся накануне этого дня.

4.7 Оплата больничного листа

Пособие по временной нетрудоспособности в случае заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) самого Работника выдается за фактически пропущенные дни, приходящиеся на первые три календарных дня нетрудоспособности - за счет средств Работодателя. Пособие исчисляется в зависимости от страхового стажа:

- при стаже 8 и более лет – 100%;
- при стаже от 5 до 8 лет- 80%;
- при стаже от 6 месяцев до 5 лет -60%.

Пособие по временной нетрудоспособности при утрате трудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачивается застрахованным лицам в размере 60 процентов среднего заработка в случае заболевания или травмы, наступивших в течение 30 календарных дней после

прекращения работы по трудовому договору, служебной или иной деятельности, в течение которой они подлежат обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Пособие по временной нетрудоспособности при стаже менее шести месяцев выплачивается в размере, не превышающем за полный календарный месяц минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

За фактически пропущенные дни, начиная с 4-го календарного дня нетрудоспособности – пособие выплачивается за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

4.8 При введении новых условий труда, норм труда или изменений, действующих Работодатель обязан извещать Работников не позднее чем за два месяца.

4.9 В случае введения в течение действия настоящего Коллективного договора новых условий труда заработная плата Работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с локальными актами Лицея и при новых условиях оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в учреждении ранее, при условии сохранения объёма должностных (трудовых) обязанностей Работников и выполнении ими работ той же квалификации.

4.10 Предельным размером заработная плата не ограничивается.

4.11 Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом о минимальном размере оплаты труда. В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда, порядок расчета которой определен в «Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии».

4.12 Работодатель обязуется обеспечить своевременную выплату заработной платы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм (заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат) за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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, за исключением случаев в которых не допускается приостановление работы и категорий работников и организаций для которых не допускается приостановление работы в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

4.13 Работодатель обязуется производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.14 При прекращении трудового договора выплата причитающихся Работнику сумм производится в день его увольнения. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

4.15 При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за Работником сохраняется не менее двух третей ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

4.16 При временном переводе Работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК РФ).

4.17 Выплаты компенсационного характера определяются Работодателем самостоятельно в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии». Размеры и условия их выплаты

определяют в коллективном договоре, но не ниже установленных законодательством (ст.146-154, 158 ТК РФ).

Стимулирующие выплаты (надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака), за классность)» определяются Работодателем самостоятельно в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии». Размеры и условия их выплаты определяют в коллективном договоре, но не ниже установленных законодательством (ст.146-154, 158 ТК РФ).

4.18 Размер вознаграждения по итогам работы за год определяются с учетом результатов труда Работника. Условия и порядок его выплаты конкретизируется в «Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии», а также в «Положении о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников и порядке их применения в государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии» (приложение 5), которые утверждаются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом и являются приложениями к Коллективному договору.

4.19 При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту с учетом уровня обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Лицее.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику (преподавателю), оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником (преподавателем) с Лицеем.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора Лицея, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым Работником.

Распределение учебной нагрузки осуществляется с учетом мнения Профсоюзного комитета Лицея и доводится до сведения преподавателей не менее чем за два месяца до ухода в отпуск.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе Работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам и программам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, занимающихся, групп.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного предыдущим абзацем.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Преподавателям Лицея, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении директором Лицея, определяется Министерством общего и профессионального образования Ростовской области при заключении с ним трудового договора, а других Работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) - директором Лицея.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на  $1/10$  часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы.

До начала учебного года размер средней месячной заработной платы преподавателей без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Для преподавателей Лицея размер оплаты за один час определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячную норму учебной нагрузки - 72 часа.

Часовая ставка мастеров производственного обучения при почасовой оплате труда определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячную норму рабочих часов.

Установленная средняя месячная заработная плата, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату преподавателей при тарификации и выплачиваются им за работу в течение всего учебного года, независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за

работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и надбавки за наличие ученой степени.

Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших Работников по болезни и другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев, производится дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы педагогического работника исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года и внесение необходимых изменений в тарификацию. Оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки) не производится.

Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой в начале учебного года, либо уменьшенной (в тех случаях, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью) до конца учебного года, а также в период каникул не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

Почасовая оплата труда преподавателей Лицея применяется при оплате:

– за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с обучающимися по заочной форме обучения;
- при оплате за часы преподавательской работы специалистов предприятий, учреждений и иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в Лицее; в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству и на основе тарификации;
- при оплате преподавателям за выполнение преподавательской работы сверх установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки;
- педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года;
- работу мастеров производственного обучения при неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица мастера производственного обучения.

4.20 Доплата за работу во вредных условиях труда устанавливается работникам Лицея по результатам специальной оценки условий труда.

## **5 Охрана труда**

5.1 Работодатель обязуется обеспечить право Работников Лицея на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права стороны договорились заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Соглашение по охране труда стороны намереваются заключать ежегодно, в начале каждого учебного года. Заключенное Соглашение является приложением 8 к данному Коллективному договору.

Подразделения до 10 сентября каждого года предоставляют ответственному лицу по охране труда свои предложения для внесения в Соглашение.

5.2 С целью создания нормальных условий труда Работников Лицея, Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- соответствующие требования охраны труда и условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;

– обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проведение инструктажей по ТБ, обеспечение стажировки на рабочем месте, обеспечение проверки знаний и требований охраны труда, а также обеспечение безопасных методов и приемов выполнения работ;

– организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

– организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников в Порядке проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на работах с вредными или тяжелыми условиями труда, утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н (зарегистрирован Минюстом России 21 октября 2011 г., регистрационный № 22111), внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ);

– организацию проведения дополнительной диспансеризации Работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых областным бюджетом;

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

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

– расследование и учет, в установленном законодательством порядке, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

– санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;

– беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение с учетом мнения Профкома инструкций по охране труда для Работников;
- проводить в образовательной организации специальную оценку условий труда в соответствии с федеральным законом РФ от 28.12.2013. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующим добровольным декларированием деятельности Работодателя по реализации прав Работника в Государственной инспекции труда Ростовской области

5.3 Для соблюдения требований к помещениям Лицея, Работодатель обязуется обеспечить:

- нормальное функционирование всех зданий, помещений и сооружений Лицея для безопасного их использования Работниками;
- систематическое проведение планово-предупредительных ремонтов и обслуживания технического оборудования помещений (окон, дверей, вентиляционных систем, электрооборудования и др.);
- наличие, функционирование и доступ всех мест общего пользования в учебных корпусах в соответствии с санитарными нормами; не допускается прекращать доступ до указанных мест по техническим причинам более чем на 2 часа;
- режим полного запрета курения в лицее;
- установленный нормами тепловой режим в помещениях Лицея, подготовленных к зиме.

Заведующие кабинетов и лаборанты обязаны ежедневно, перед началом учебных занятий, проводить осмотр вверенного им аудиторного фонда с фиксацией результатов в специальном журнале. О выявленных случаях отклонения условий в аудиториях от нормальных немедленно сообщать в соответствующие службы Лицея для принятия необходимых мер: опечатывания, выведения из расписания, проведения ремонтных или восстановительных работ в выявленных аудиториях.

Рабочие места должны быть укомплектованы необходимым количеством средств огнетушения, средствами индивидуальной защиты, аптечкой для оказания первой медицинской помощи.

Рабочим местом признается помещение или часть помещения, оборудованное необходимыми техническими средствами, в котором Работник Лицея реализует свои обязанности по трудовому договору. В качестве рабочего места может выступать аудитория, лаборатория, кабинет и т.п.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе проведения специальной оценки условий труда осуществляется Работодателем в соответствии с Рекомендациями областной

трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по содержанию и структуре коллективных договоров и соглашений.

5.4 Изменение рабочего времени или приостановление работ при условиях или ситуациях, отклоняющихся от нормальных, производится в следующих случаях.

При понижении температуры воздуха в помещении ниже +18 градусов Цельсия (ГОСТ 12.1.005-88) во время отопительного сезона Работодатель по представлению Профкома или комиссии по охране труда переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы, учебные занятия при этом отменяются или переводятся в аудитории с температурой воздуха не ниже +18 градусов Цельсия.

При понижении температуры в помещении ниже санитарной нормы (+14 градусов Цельсия) Работник имеет право приостановить работу, письменно известив об этом своего руководителя, комиссию по охране труда.

Работу не прекращают сотрудники Лицея, обеспечивающие сохранность материальных ценностей и функционирование систем водо-, электро-, газоснабжения, канализации, связи, противопожарной безопасности.

Работа приостанавливается до полного восстановления нормальных условий труда.

На время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. Работник, прекративший работу в помещении с низкой температурой, не может быть подвергнут за это никаким формам дисциплинарного, морального или материального наказания.

Немедленное прекращение работ в Лицее осуществляется при поступлении официальных сообщений от служб гражданской обороны, Администрации города, Работодателя о наступлении стихийного бедствия или чрезвычайной ситуации любого масштаба.

Кроме того, все виды работ приостанавливаются в безусловном порядке при возникновении следующих экстремальных ситуаций в помещениях Лицея:

- угрозе совершения террористического акта;
- стихийных бедствиях;
- авариях, связанных с затоплением помещений;
- авариях, связанных с загазованностью помещений;
- при пожарах (любых масштабов);
- при отсутствии освещения в темное время суток;
- при отсутствии водоснабжения корпуса более одного рабочего

дня.

При создавшейся аварийной ситуации в рабочем помещении сотрудник немедленно прекращает работу, сообщает руководителю или в

соответствующие службы о случившемся и принимает меры в соответствии с существующими инструкциями.

5.5 Работодатель обеспечивает все объекты Лицея средствами пожаротушения в соответствии с действующими нормами.

Во всех помещениях Лицея вывешиваются инструкции по поведению Работников в случае возникновения пожара.

Работодатель ежегодно выделяет необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных строений, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя).

5.6 Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.7 В соответствии со ст. 214 ТК РФ Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.8 Профком для выполнения мероприятий по охране труда:

- обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты, содержащие государственные, нормативные требования охраны труда в образовательных учреждениях, разработанных в порядке, установленном Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»;

– осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде;

– обеспечивает реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

## **6 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации**

6.1 Общие положения по профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение), переподготовки кадров, а также получения дополнительного профессионального образования для нужд Лицея.

Работодатель определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год.

Работодатель обязуется:

– организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, в том числе при выявлении несоответствия уровня квалификации Работника требованиям соответствующего профессионального стандарта;

– осуществлять финансирование данных мероприятий за счет целевых средств федерального бюджета, а также внебюджетных средств;

– в случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

– в случае направления Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется

для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ). При направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя;

– предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждения высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ и действующего законодательства;

– организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276), Порядком проведения аттестации педагогических работников государственных (кроме федеральных), муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, для установления квалификационной категории (первой или высшей) (утв. Приказом Министерства общего и профессионального образования Ростовской области №595 от 21.08.2017 г.) и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалифицированным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## 6.2 Повышение квалификации ПС

Администрация Лицея обеспечивает обязательное повышение квалификации преподавателей по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года и направляет их на факультеты повышения квалификации преподавателей (ФПКП), в институты по переподготовке и повышению квалификации преподавателей (ИППК), в центры переподготовки и повышения, квалификации преподавателей (ЦППКП), а также на стажировку в учебные, научные, производственные и другие учреждения, в том числе зарубежные, в соответствии с планами повышения, квалификации преподавательского состава.

Преподаватели, направляемые на повышение квалификации или стажировку, освобождаются на весь период повышения квалификации или стажировки от учебной нагрузки.

## 7 Социальные гарантии

### 7.1 Средства социальной поддержки Работников.

Использование средств социальной поддержки Работников Лицея производится по следующим статьям:

- материальная помощь Работникам;
- дополнительное выходное пособие;

- выплаты студентам из числа сирот;
- средства, выделяемые для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы среди Работников;
- новогодние подарки для детей Работников и студентов совместно с Профкомом Лицея;
- новогодние подарки для студентов-сирот совместно с Уч. Профкомом Лицея;
- другие социальные непредвиденные расходы.

Расходование средств на социальную поддержку сотрудников, выделяемых Работодателем, осуществляется по совместному решению Работодателя и Профсоюзного комитета.

#### 7.2 Культурно-массовая работа

Для организации культурно-массовой работы Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют необходимые денежные и материальные средства.

Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий подразделений Профкома, иных общественных организаций Лицея по их письменным заявкам.

Профком, Работодатель обязуются принимать активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, смотров-конкурсов, концертов, экскурсий, кружков, секций, студий и др.

#### 7.3 Спортивная и физкультурно-оздоровительная работа

График спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий утверждается ежегодно директором ГБПОУ РО ПЛ №33.

Для проведения оздоровительной работы среди Работников Работодатель предоставляет в бесплатное пользование спортивные сооружения и помещения ГБПОУ РО ПЛ №33 (спортивные, тренажерные залы) в пределах установленных квот, но не менее 1 раза в неделю для спортивного и тренажерного зала. Предоставляется также спортивный инвентарь для проведения спортивных мероприятий Лицея.

#### 7.4 Работа с ветеранами

Ветераном труда является Работник, попадающий под определение «Ветеран труда» в соответствии с действующим законодательством и имеющий необходимые документы, которые требуются по законодательству.

Работодатель поощряет приказами, грамотами, денежными вознаграждениями Работников, уходящих на пенсию, по представлению руководителей подразделений, совместно с Профсоюзным комитетом организует юбилейные мероприятия для ветеранов труда и пенсионеров Лицея.

Работодатель предоставляет вышедшим на пенсию Работникам и их семьям возможности пользоваться социальными услугами и объектами социально-культурного назначения организации в соответствии с Рекомендациями областной трехсторонней комиссии по регулированию

социально-трудовых отношений по содержанию и структуре коллективных договоров и соглашений.

#### 7.5 Социальные гарантии Работников при увольнении

При расторжении трудового договора Работник получает выходное пособие в соответствии с ст. 178 ТК РФ.

#### 7.6 Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя

Работодатель обязуется:

- обеспечить права Работников на защиту его персональных данных в соответствии с ст. 86 – ст. 90 ТК РФ;
- обеспечить право Работника на безвозмездное получение копий документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов.

## **8 Взаимодействие Работодателя и Профсоюза, гарантии профсоюзной деятельности**

Основывается на понимании, что совместная деятельность направлена на всемерное улучшение социального положения коллектива и деятельности Лицея в целом, на укрепление его авторитета, как центра образования и воспитания.

Взаимоотношения строятся на основе действующего законодательства, Устава государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии», Правил внутреннего распорядка

#### 8.1 Взаимодействие Работодателя и Профсоюзной организации

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии».
- признавать право каждой из сторон, предъявлять справедливые и взаимные требования;
- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

Работодатель обязан соблюдать права и гарантии Профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию Профсоюзной организации государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии».

Работодатель признает право Профсоюзного комитета вести переговоры от имени Работников по заключению Коллективного договора, а также по согласованию и учету мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов и в иных установленных Трудовым Кодексом и настоящим Коллективным договором случаях.

Работодатель обязуется предоставлять Профкому по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам, работы столовой, условий проживания в общежитии Работников и обучающихся.

Стороны договорились, что одной из форм взаимодействия Работодателя и Профсоюзной организации являются официальные письменные запросы и ответы на запросы. Сторона, получившая письменный запрос, обязана в течение от семи до четырнадцати рабочих дней направить письменный ответ другой стороне. Отказ от ответа или несвоевременный ответ рассматриваются как уклонение от законных процедур и нарушение базовых принципов социального партнерства.

Представителей Профкома, целесообразно избирать в состав Совета Лицея.

## 8.2 Гарантии профсоюзной деятельности

Данные гарантии определяются трудовым законодательством РФ, ст.24-28 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.10.1996 г. (с изм. и доп.).

Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом и настоящим Коллективным договором 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.

Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его Работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах).

Работодатель, численность Работников которого превышает 100 человек, безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

Работодатель (в лице бухгалтерии) при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в 100% размере. Размер взимания членских Профсоюзных взносов из заработной платы Работников в соответствии с Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации составляет 1%. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатель включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов Работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии», и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

Председателю Профкома предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых Работодателем, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, распределение премий социальных и компенсационных выплат, условий труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует Профком о проведении указанных заседаний.

### 8.3 Гарантии профсоюзному активу

Увольнение по основаниям: сокращения численности или штата Работников организации, несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от Работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении сокращения численности или штата Работников организации, несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, Работника из числа указанных в первом абзаце настоящего пункта Работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме Работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае,

если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления Работодателя.

Соблюдение указанной процедуры не лишает Работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое Работодателем решение о данном увольнении.

Увольнение по основанию: неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, Работников, указанных в первом абзаце настоящего пункта, допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от Работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении по основанию: неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, Работника из числа указанных в первом абзаце настоящего пункта Работников, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение.

Работодатель вправе произвести увольнение без учета мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое мнение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением Работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций Работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении Работника из числа указанных в первом абзаце настоящего пункта, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим Работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

В течение десяти рабочих дней со дня получения жалобы (заявления) Работника или представляющего его интересы выборного профсоюзного органа государственная инспекция труда рассматривает вопрос о данном увольнении и в случае признания его незаконным выдает Работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении Работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение указанной процедуры не лишает Работника или представляющий его интересы выборный профсоюзный орган права обжаловать данное увольнение непосредственно в суд и не лишает Работодателя права обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель вправе произвести увольнение по основаниям: сокращения численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, работника из числа указанных в первом абзаце настоящего пункта работников в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением или мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления таких решений или мотивированного мнения, либо вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа с данным увольнением. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности Работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия Работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

При отсутствии соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение по основаниям сокращения численности или штата Работников организации, несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, работников, указанных в первом абзаце настоящего пункта, производится с соблюдением порядка учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя.

Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям: сокращения численности или штата работников организации, несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание 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.

Работники, избранные в состав Профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа профорганизации, членами которой они являются.

По представлению Профкома Работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о премировании активно работающих неосвобожденных членов Профкома по итогам работы.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Лицея и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение должностей.

8.4 Документы Лицея, при принятии которых требуется согласование с Профкомом.

Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом приказы, распоряжения, локальные акты, связанные с реализацией коллективных прав Работников.

Обязательное согласование с Профкомом требуется при принятии, утверждении следующих локальных нормативных актов:

- Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии»

- Положение о заключении трудового договора; форма типового трудового договора с Работником государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии»;

- Правила внутреннего распорядка Лицея государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Шахтинский профессиональный лицей №33 имени 96-й гвардейской стрелковой дивизии» (ст. 190 ТК РФ);

- других локальных актов Лицея, затрагивающих вопросы трудовых и социальных прав Работников.

Согласование с Профкомом требуется при принятии, утверждении приказов, распоряжений по вопросам:

- увольнения по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав Профкома, не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ);

- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- размеры повышения зарплаты в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установления, изменения системы оплаты труда и форм материального поощрения (ст.135 ТК РФ), сроков выплаты зарплаты, формы расчетного листка (приложение 6) (ст. 136 ТК РФ);
- введения, замены и пересмотра системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массового высвобождения Работников (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установления размеров повышенной зарплаты за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ) а также перечень профессий, должностей с такими условиями;
- снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- сокращения численности или штата Работников при ликвидации или реорганизации структурных подразделений;
- порядка использования средств на мероприятия по охране труда;
- другим вопросам, связанным с коллективными правами Работников.

Согласование с Профкомом требуется при принятии, утверждении следующих документов:

- должностных инструкций Работников;
- графиков отпусков;
- инструкций по охране труда;
- других документов, связанных с коллективными правами Работников.

В случае отсутствия согласования с Профкомом, указанные документы, локальные акты считаются недействительными и не вступившими в силу.

## **9 Обязательства Профкома**

### **9.1 Обязательства Профкома**

Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов Первичной профсоюзной организации 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 Первичной профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых

отношений и непосредственно связанных с ними отношений и ежемесячно перечисляют денежные средства из заработной платы на счет Профсоюзной организации в размере, определенном для величины ежемесячных профсоюзных взносов;

- представлять во взаимоотношениях с Работодателем коллективные права Работников, не являющихся членами Профсоюза;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Лицея;

- осуществлять контроль за правильностью ведения информационно-кадрового учета, в том числе за своевременностью внесения в трудовые книжки записей при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников;

- совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ);

- направлять в Министерство просвещения РФ, другие вышестоящие органы заявления о нарушении Работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения;

- представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

- совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении;

- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;

- участвовать в работе комиссий Лицея по тарификации, аттестации педагогических Работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других;

- осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора, участвовать в работе соответствующей комиссии;

- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в порядке и на условиях, ежегодно утверждаемых собранием Профкома или профсоюзной конференцией Лицея.

## 9.2 Права Профкома на призыв к коллективным действиям.

Профсоюзный комитет в период действия Коллективного договора при своевременном и полном выполнении включенных в него условий не

призывает к забастовкам или иным коллективным действиям, кроме коллективных действий солидарности, всероссийских или республиканских акций, стремится к организации бесконфликтного трудового процесса.

В случае невыполнения или несвоевременного выполнения Работодателем условий Коллективного договора Профком оставляет за собой право на следующие действия:

- обращение к Работодателю с требованием выполнения условий Коллективного договора;
- обращение к вышестоящим органам управления образованием, государственным, профсоюзным органам о нарушении условий Коллективного договора и принятием мер по его выполнению;
- инициирование и проведение коллективного трудового спора;
- призыв к проведению пикетов, митингов, собраний;
- призыв к забастовке;
- другие, не запрещенные законом акции.

Проведение любого рода действий, акций должно производиться согласно соответствующим нормам законодательства РФ и уведомления Работодателя.

## **10 Обязательства Работников**

10.1 Преподавательский состав, Работники педагогического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала обязуются:

- соблюдать Правила внутреннего распорядка ГБПОУ РО ПЛ №33, работать честно и добросовестно;
- всей своей деятельностью не допускать нанесения ущерба Лицею, способствовать его процветанию, экономно расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- своим личным примером, путем проведения работы в академических группах и в общежитиях, воспитывать у студентов чувство патриотизма, гордости за свою профессию и образовательное учреждение, прививать им нормы порядочности и интеллигентности;
- использовать свое рабочее время для производительного труда;
- соблюдать технологическую дисциплину, обеспечивать качество работы;
- признавать и соблюдать права Работодателя на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работником в порядке выполнения служебных обязанностей и хоздоговорных работ;
- соблюдать требования режима секретности;
- соблюдать и выполнять требования охраны труда и пожарной безопасности, предусмотренные действующими в Лицее правилами, нормами

и инструкциями по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности;

- разрешать трудовые конфликты в соответствии с законодательством;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке;
- соблюдать режим запрета курения;
- участвовать в организуемых Работодателем и Профкомом мероприятиях, направленных на поддержание чистоты и порядка в помещениях, на территории Лицея;
- участвовать в выполнении плана работы подразделений.

## **11 Обязанности Администрации Лицея**

11.1 В обязанности Администрации Лицея входят:

- соблюдение Конституции;
- соблюдение законодательства РФ;
- соблюдение Правил внутреннего распорядка ГБПОУ РО ПЛ №33;
- соблюдение положений Коллективного договора;
- выполнение служебных обязанностей в полном объеме;
- развитие Лицея в целом, повышение его престижа, рейтинга;
- ежегодное информирование Работников о результатах деятельности Администрации;
- создание условий необходимой поддержки Работников Лицея, как в научно-педагогическом, так и в социальном аспекте;
- сохранение и развитие кадрового потенциала Лицея;
- создание условий для полного использования научно-методического потенциала Лицея в условиях рыночной экономики;
- обеспечение непрерывного процесса подготовки высококвалифицированных кадров для Лицея и постоянного повышения их квалификации.

## **12 Рассмотрение трудовых споров**

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

12.1 Образование комиссий по трудовым спорам

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе Работников и (или) Работодателя из равного числа представителей Работников и Администрации Лицея. Работодатель и представительный орган Работников – Профсоюзный комитет Лицея, получившие предложение в письменной

форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители Работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются директором Лицея. Представители Работников в комиссию по трудовым спорам делегируются Профсоюзным комитетом Лицея с последующим утверждением на общем собрании Работников Лицея.

Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется директором Лицея.

#### 12.2 Компетенция комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если Работник самостоятельно или с участием председателя Профкома не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Администрацией Лицея.

Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

#### 12.3 Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи Работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии Работника, подавшего заявление, или председателя Профкома. Рассмотрение спора в отсутствие Работника или председателя Профкома допускается лишь по письменному заявлению Работника. В случае неявки Работника или председателя Профкома на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки Работника или председателя Профкома без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает Работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах указанного выше срока.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии директор Лицея и работники администрации Лицея обязана в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих Работников, и не менее половины членов, представляющих Работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем.

Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

В решении комиссии по трудовым спорам указываются:

- наименование организации, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, - наименование структурного подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию Работника;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем, вручаются Работнику и Работодателю в течение трех дней со дня принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, Работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано Работником или Работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

12.4 Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

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 (в соответствии со ст.392 ТК РФ).

12.5 Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении Работником ущерба, причиненного Работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

12.6 При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных в п.п. 12.4 и 12.5 они могут быть восстановлены судом.

### **13 Ответственность сторон**

13.1 В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством и (или) данным Коллективным договором.

Профсоюзный комитет принимает на себя ответственность, обусловленную представлением и защитой зафиксированных в тексте договора прав, как всего коллектива Работников Лицея, так и каждого члена коллектива в отдельности.

Профсоюзный комитет и все Работники Лицея обязаны соблюдать данный Коллективный договор.

Администрация Лицея принимает на себя ответственность за выполнение положений настоящего договора (в части, относящейся к Администрации).

Профсоюзный комитет обязуется способствовать реализации мер, принимаемых Администрацией, по выполнению положений Коллективного договора, через Профсоюзную организацию обеспечить текущий контроль выполнения условий Коллективного договора в интересах членов профсоюза и всех Работников Лицея.

Профком обязуется регулярно (не менее 2-х раз в год) информировать коллектив Работников Лицея о выполнении положений Коллективного договора и принятых мерах, в случае их невыполнения.

В случае вынесения решения о невыполнении Коллективного договора Профкомом могут быть приняты любые законные действия, включая обращение в суд и проведение забастовки.

Работникам предоставляется право выразить свое отношение к выполнению должностным лицом возложенных на него функциональных обязанностей в форме выражения доверия или недоверия. Доверие или недоверие может быть выражено собранием коллектива, Профсоюзным комитетом или профсоюзной конференцией. Письменное представление о выражении своего отношения (доверие, недоверие) с указанием конкретных мотивов и их обоснованием, вместе с протоколом о результатах голосования передается директору Лицея.

Директор в сроки, установленные гражданским законодательством для рассмотрения заявлений, выносит решение по представлению, уведомив письменно коллектив Работников и Профсоюзный комитет.

Заявители вправе обжаловать решение директора в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

При условии соблюдения статей договора Профсоюз не имеет права на объявление забастовки.

Администрация и Профсоюзный комитет при выполнении Коллективного договора способствуют поддержанию сотрудничества между Администрацией и коллективом Работников.

Текст коллективного договора согласован сторонами, участвующими в переговорах.

Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в Управление по труду министерства труда и социального развития Ростовской области.

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания с 21.10.2024 сроком на три года.

Коллективный договор принят  
решением собрания коллектива  
ГБПОУ РО ПЛ №33  
от 14.10.2024 года

Министерство труда и социального партнерства  
Ростовской области

УВЕДОМЛЕНИЕ

о проведении государственной экспертизы  
квалификации работников, занятых в...

Исходя из приказа Министерства труда и социального партнерства Ростовской области от 15.03.2024 № 15-2024, в государственной экспертизе подлежат работники...



**ПРИШЛО**  
**ПРОЦЕССУ**  
**ПРОЦЕССУ**  
Директор  
И. А. Дужова  
ИП № 33  
лист 06

И. А. Дужова

Министерство труда и социального партнерства