

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ
НЕМЕЦКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО РАЙОНА»
658870, Алтайский край, Немецкий национальный район, с. Гальбштадт,
ул. Тракторная 15

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024-2027 годы

От работодателя:

Директор КГБПОУ
«Профессиональный лицей
Немецкого национального района»

 Е.В. Райхерт

От работников:

Председатель
профсоюзного комитета:

 Т.П. Манапова

*Коллективный договор
прошел утверждающую резолюцию в
НСЗН КККУ ЧСЗН по Немецкому националь-
ному району 24.01.2024 года*

Резолюционный номер 143/к

*Вед. инспектор НСЗН КККУ ЧСЗН по МНО
 Сущко С.И.*

с. Гальбштадт 2024

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ НЕМЕЦКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО РАЙОНА»
на 2024- 2027 год.**

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор, заключен между директором КГБПОУ «Профессиональный лицей Немецкого национального района», именуемым в дальнейшем «Работодатель», который представляет интересы Учреждения, и работниками Учреждения в лице выборного органа профсоюзной организации.

1.2 Коллективный договор заключен в целях:

а) Формирования социально- трудовых отношений в организации, способствующих стабильной работе, успешному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

б) Повышения уровня жизни работников и их семей;

в) Создания благоприятного психологического климата в коллективе;

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников лицея и Работодателя.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами. Договор разработан равноправными сторонами на основе соблюдения норм законодательства, подписан полномочными представителями сторон.

1.5. Ни одна из сторон, подписавшая коллективный договор не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор не ограничивает право сторон в расширении гарантий и льгот работникам. По взаимной договоренности могут вноситься изменения, дополнения, улучшающие социально-экономическое положение работников.

1.7. Стороны, заключившие Договор, строят свои взаимоотношения в духе партнерства, конструктивного и делового сотрудничества.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

1.9. Коллективный договор в 7-дневный срок со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в орган по труду.

ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

1.10. Стороны принимают меры и обеспечивают нормальный процесс производства и деятельность Учреждения в соответствии с Уставом.

1.11. Вопросы изменения структуры предприятия, организации(преобразования), а также сокращение численности штатов, предварительно рассматриваются на коллегиальном органе управления Учреждения с участием профкома.

1.12. Стороны обеспечивают всем работникам возможность реализовать право голоса при рассмотрении вопросов, изменяющих условия труда и найма до того, как принято окончательное решение.

1.13. В период действия договора стороны обязуются строго соблюдать требования законодательства, регулирующего порядок разрешения коллективных и индивидуальных споров согласно Трудового кодекса Российской Федерации.

ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

1.14. Обязанности работодателя устанавливаются ст.22 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.15. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем всех работников в коллективных переговорах по оплате труда, занятости,

режимах труда и отдыха, социальных гарантиях и других условиях найма.

1.16. Выполняя задачи производственного и социального развития, работодатель информирует трудовой коллектив и профком по следующим вопросам:

- Назначение и смена главных специалистов, руководителей и специалистов среднего звена;
- Годовые, полугодовые и квартальные производственные планы, итоги их выполнения, учебная и учебно-производственная работа;
- Важные организационные и технологические изменения с учетом внутренних, внешних факторов при принятии решений;
- Своевременно и в полном объеме реализует социальные нормативы системы защиты и поддержки интересов трудящихся, законодательно устанавливаемые в период действия настоящего коллективного договора.

1.17. В случае сокращения работников имеет право участвовать в содействии трудоустройству или переквалификации высвобожденных рабочих за счет средств Учреждения.

1.18. Не вносит в свою практику изменения, противоречащие условиям этого договора иначе, чем по обоюдному соглашению сторон.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

1.19. Исключительной обязанностью и главной задачей профкома является защита социально-экономических интересов членов профсоюза и осуществление контроля за надлежащим выполнением работодателем принятых на себя обязательств. Учитывая, что назначенные коллективным договором меры по условиям труда и уровню жизни каждого члена профсоюза выполнимы: лишь при эффективной работе всего Учреждения.

Профком: признает свою ответственность за выполнение всеми членами профсоюза прав внутреннего трудового распорядка, стандартов поведения в быту и коллективе. Содействует поддержанию трудовой и исполнительской дисциплины. Принимает участие в мероприятиях Работодателя по повышению профессионального мастерства работающих, организации конкурсов, соревнования за повышение мастерства и производительности труда.

1.20. Профсоюзный комитет:

- а) Осуществляет контроль за соблюдением законодательных актов Российской Федерации и на этой основе осуществляет защиту трудовых прав и социальных гарантий работников;
- б) Обеспечивает реализацию прав работников на участие в управлении организацией;
- в) Проводит консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных актов содержащих нормы трудового права;
- г) Обсуждает с Работодателем вопросы о работе Учреждения, вносит предложения по его совершенствованию;
- д) Участвует в разработке и принятии коллективного договора;
- е) Рассматривает трудовые споры с Работодателем;

Профсоюзный комитет имеет право получать информацию по вопросам:

- реорганизации и ликвидации предприятия;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, организации курсов, трудового соревнования;

ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ И СПЕЦИАЛИСТОВ

1.21. Обязанности работников и специалистов устанавливаются ст. 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.22. Для обеспечения успешной деятельности Учреждения, необходимого для социального развития коллектива и улучшения жизни каждого члена, все работники обязаны:

- добросовестно и качественно выполнить порученную работу;
- соблюдать трудовую и технологическую дисциплины, правила внутреннего трудового

распорядка;

- содержать закрепленные основные средства и механизмы в исправном состоянии, чистоте, использовать по назначению, обеспечивать безопасность труда;
- уважать индивидуальные права друг друга;
- постоянно повышать свое профессиональное мастерство;
- способствовать осуществлению производственных программ Учреждения и графиков по периодам важнейших работ.

РАЗДЕЛ 2. УСЛОВИЯ НАЙМА, УВОЛЬНЕНИЯ И ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются трудовым договором, который заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, после его подписания обоими сторонами, один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.2. Срочный трудовой договор заключается на срок не более 5 лет в случаях, предусмотренных ст.58, ст.59, ст.293 Трудового Кодекса.

2.3. В трудовом договоре указываются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 Трудового Кодекса. В трудовом договоре могут указываться и иные условия труда, но только если они не ухудшают положение работника и не противоречат Трудовому кодексу.

2.4. С Приказом о приеме на работу работник должен быть ознакомлен под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Расторжение трудового договора с работником производится с учетом мотивированного мнения профкома, согласно ст.373 Трудового Кодекса РФ.

2.5. Работодатель и профком признают, что важнейшим условием благополучия человека является его занятость. В связи с этим работодатель осуществляет меры по защите трудящихся в случае приостановки производства, оказывает содействие в трудоустройстве.

За 2 месяца до увольнения по п.1 или п.2 ст.81 Трудового Кодекса РФ работникам предоставлять оплачиваемое время для поиска работы в размере 10 часов в неделю, переобучение за счет Учреждения другим профессиям с сохранением среднего заработка.

2.6. При принятии решения о сокращении штата и возможного расторжения трудового договора, согласно ст. 81 Трудового Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за 2 месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий. При проведении аттестации, итоги которой могут служить основанием для увольнения работников, в соответствии с подпунктом «б» п.3 ст.81 Трудового Кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии включается председатель профсоюзного комитета.

Раздел 3. ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЛИЦЕЙ НЕМЕЦКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО РАЙОНА»

3.1. Порядок оплаты труда в лицее производится в соответствии с Постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

3.2. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 "О продолжительности рабочего

времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов, определенных федеральным государственным образовательным стандартом, учебным планом и программами, обеспеченности кадрами и других конкретных условий деятельности учреждений.

3.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований краевого бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения.

3.4. Работнику гарантируется зарплата не ниже МРОТ без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от норм.

3.5. Время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени. Оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда.

3.6. Система оплаты труда работников лица включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается: Положением об оплате труда, Положением о выплате стимулирующих надбавок работникам лица, Положением об оценке качества и результативности труда работников лица, утвержденными приказами директора и согласованными с советом Учреждения.

3.7. В дополнение к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, которые устанавливаются согласно Положению об оплате труда работников лица, в лице устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.7.1. Доплата работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - до 12%.

3.7.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере.

3.7.3. Доплата работникам, выполняющим работу в ночное время в размере 35% часовой ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

3.7.4. Доплаты педагогическим работникам за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг их основных должностных обязанностей - до 30%.

3.7.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующих работников — по соглашению сторон трудового договора.

3.7.6. Ежемесячная надбавка выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу:
- выплачивается первые 3 года в размере 15 %;

3.7.7. Надбавка всем категориям работников за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) - 25 %.

3.7.8. Время отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад)

3.8. Система стимулирующих надбавок работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты для всех категорий работников в пределах выделенного фонда

оплаты труда.

Педагогическим работникам:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление общеобразовательных услуг;
- ежемесячная надбавка за наличие ученой степени, ученого звания, отраслевой награды;
- ежемесячная надбавка выпускникам высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;
- ежемесячную надбавку за непрерывный стаж работы в учреждениях образования на педагогических должностях: от 5 до 10 лет - 5 %, от 10 до 15 лет - 10 %, свыше 15 лет - 15 %;
- премия по итогам работы за квартал, год;
- иные поощрительные выплаты.

Заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру:

- ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное выполнение работ;
- ежемесячная надбавка с учетом квалификационной категории, за наличие ученой степени, почетных знаний, отраслевых наград;
- премия по итогам работы за квартал, год;
- иные поощрительные выплаты.

Специалистам, работникам учебно-вспомогательного персонала, рабочим;

- ежемесячная премия;
- премия по итогам работы за квартал, год;
- иные поощрительные выплаты.

Объем средств, направляемый Учреждением на выплаты стимулирующего характера в размере 5% от общего фонда, является накопительным фондом и распределяется приказом директора на поощрения всех категорий работников.

Распределение стимулирующих выплат производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением (далее Советом Учреждения), на основании представления руководителя Учреждения, с учетом мнения профсоюзной организации.

3.9. При применении к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание. С учетом установленного действующего законодательства в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера указанных премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%

3.10. Работникам Учреждения за безупречную и эффективную работу при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременное поощрение в следующих случаях:

при получении наград (грамоты, благодарственные письма, дипломы и иные награды):

- федерального уровня - до 1500 р.
- регионального уровня - до 1000 р.
- муниципального уровня - до 800 р.
- учреждения - до 500 р.
- Производить единовременные выплаты за безупречный и добросовестный труд, отсутствие нарушений трудовой дисциплины и общественного порядка:

а) Проработавшим 10 лет – 1 должностной оклад;

Проработавшим 15 лет – 1 должностной оклад

Проработавшим 20 лет - 1 должностной оклад

Проработавшим 25 лет – 1,5 должностного оклада;

- Проработавшим 30,35,40,45 – 1 должностной оклад;
- б) При уходе на пенсию наградить ценным подарком – до 5000 рублей;
 - в) Производить премирование работников к юбилейным датам из бюджетных и внебюджетных средств Учреждения в размере – 2000 рублей (50 лет – для мужчин и женщин, 55 – для женщин, 60,65,70,75 – для мужчин и женщин);
 - г) для пенсионеров Учреждения (не работающих), проработавших не менее 10 лет в Учреждении к юбилейным датам – до 2000 рублей;
 - д) Всем работникам лица реализовывать сельхозпродукцию по сниженной стоимости в зависимости от валового сбора. Объем реализации согласовать с профкомом. Продукцию распределять на каждого работника.
- 3.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ. Определение размера заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 3.12. Месячная заработная плата работников, отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.
- 3.13. При невыполнении нормы труда не по вине работника, оплата труда производится за фактически выполненную работу. В этом случае месячная заработная плата не может быть ниже 2/3 тарифной ставки, установленного ему разряда.
- 3.14. При возникновении чрезвычайных обстоятельств работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в пределах экономии фонда оплаты труда.
- 3.15. Работникам Учреждения производить выплату заработной платы 3 раза в месяц: первую половину 15 числа, вторую половину 30 числа и 5 числа следующего за месяцем начисления окончательный расчет.
- 3.16. Ежемесячно каждому работнику выдавать расчетные листы (индивидуальные лицевые счета). Выплату заработной платы производить через кассу учреждения или через ПАО «Сбербанк», а также на пластиковые карты ПАО «СБЕРБАНК», или иной банк по заявлению работника, по мере поступления средств из краевого бюджета.
- 3.17. Выплачивать работникам лица, находящимся в командировках суточные в размере - 100 рублей из бюджета и 200 рублей из внебюджетных средств

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.
- 4.2. Правилами внутреннего трудового распорядка утвержден перечень профессий рабочих и должностей работников с ненормированным рабочим днем, перечень работников со сменным режимом работы.
- 4.3. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36- часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю).
- 4.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работников в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, по письменному распоряжению работодателя.
- 4.5. Работа в выходные или праздничные дни оплачивается в двойном размере, для повременщиков в размере МРОТ, для работников, получающих должностной оклад - в размере должностного оклада.
- По желанию работника, работающего в выходные или праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха, о чем производится соответствующая запись в приказе руководителя.
- 4.6. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников устанавливается в

зависимости от принадлежности к подразделениям, но не менее 28 календарных дней. Очередность предоставления ежегодного отпуска определяется графиком.

4.7. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- работникам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет.

Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам: по уходу за больными родителями и детьми на основании документа.

4.8. Работник Учреждения имеет право на краткосрочный отпуск, помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- регистрация брака - 3 дня;
- регистрация брака детей - 3 дня;
- переезд на новое место жительства - 5 дней;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами - 3 дня (один раз в течении календарного года);
- для отправки ребенка в школу на линейку Дня знаний и Последний звонок (первоклассника и выпускника) - 1 день.

4.9. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» педагогическим работникам Учреждения может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года. Длительный отпуск может быть разделен на части, продлен на основании листка нетрудоспособности, а также может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Длительный отпуск не предоставляется педагогическим работникам, работающим по совместительству.

РАЗДЕЛ 5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом РФ осуществляет общее управление охраной труда в организации.

5.2. Работодатель выделяет на мероприятия по охране труда средства в сумме не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) согласно ст. 226 Трудового Кодекса РФ.

5.3. Работодатель создает соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте и принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний. Выполняет в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.4. Работодатель обязуется обучать уполномоченных лиц по охране труда, совместно с профсоюзным комитетом разработать инструкции по охране труда и организовать контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.5. Работодатель обязуется проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда (специальную оценку условий труда) с участием профкома в аттестационной комиссии в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.6. Работодатель организует проведение периодических медицинских осмотров работников в соответствии со ст. 212 и 213 Трудового Кодекса РФ.

5.7. Работодатель обязуется обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих средств, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

- ремонт, сушку, стирку специальной одежды и обуви, их обезвреживание и восстановление защитных свойств.

5.8. Работодатель обязуется предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- льготную пенсию по списку №1 и №2;
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;
- доплату к тарифной ставке, должностному окладу по перечню профессий и должностей;
- молоко или другие равноценные продукты по перечню;
- лечебно-профилактическое питание по перечню.

5.9. Работодатель обязуется информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе под роспись в карте аттестации рабочих мест;

5.10. Работодатель обязуется разрабатывать (пересматривать) стандарты безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых и республиканских стандартов.

5.11. Для расследования несчастных случаев, происшедших на производстве, работодатель обязан немедленно:

- организовать первую помощь пострадавшему, при необходимости доставить его в медицинское учреждение;
- сохранить обстановку, какой она была на момент происшествия;
- информировать о несчастном случае соответствующие органы;
- сформировать комиссию по расследованию несчастного случая. Расследование производить в порядке и в сроки, установленные ст. 229 Трудового Кодекса РФ. По результатам расследования составить акт по установленной форме согласно ст. 230 Трудового Кодекса РФ.

5.12. Условия и охрана труда женщин:

- не допускать прием женщин на работы с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда;
- ограничить применение труда женщин в ночное время;
- выделять рабочие места исключительно для устройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ на учебном хозяйстве;
- не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3-х лет, к работам по режиму, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов;
- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований. Если такие обследования не могут быть проведены во внеурочное время;
- освободить женщин, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по их просьбе, от ночных смен, а также привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни;

5.13. Условия труда молодежи:

- исключить использование труда подростков в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
- установить на время ученичества без отрыва от работы индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочей смены, применение гибких графиков работы);

5.14. Компенсация вреда, причиненного здоровью работника:

- в случае гибели работника - 3-х минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;
- при получении работником инвалидности - 2-х минимальных размеров оплаты труда;
- в случае утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязательства по прежнему месту работы, в размере 1 минимального размера оплаты

труда;

- работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

6.1. Работодатель обязуется оказывать помощь неработающим пенсионерам, ушедшим из организации на пенсию (посадка и уборка картофеля, очистка двора от снега, предоставление транспорта, согласно затрат по эксплуатации);

6.2. Работодатель обязуется выделять работникам транспорт (1раз в год), для личных нужд, согласно заявлению, при условии оплаты работником затрат на ГСМ.

6.3. Ежегодно в канун Дня Победы и профессиональных праздников чествовать ветеранов и работников тыла, а также репрессированных.

6.4. Работодатель имеет право принять участие в организации отдыха и оздоровления детей работников в летний период, в рамках действующего законодательства.

6.5. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь, до 1-го должностного оклада из бюджетных средств, при условии экономии фонда оплаты труда.

6.6. В соответствии с договором с медицинской организацией, все застрахованные получают в медицинском учреждении следующие виды дополнительных услуг:

- медицинское освидетельствование водителей;
- диспансеризацию.

РАЗДЕЛ 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Стороны договорились, что в период действия договора работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работ (забастовку). Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры.

7.2. Работодатель:

- соблюдает права и гарантии профсоюзной деятельности;
- доводит текст коллективного договора до сведения работников в течении 3-х дней после его подписания и размножения;
- предоставляет профсоюзному комитету бесплатно помещение для проведения собраний работников, транспортные средства и имеющие средства связи и оргтехники;
- ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников, на основании личных письменных заявлений в размере 1%, предусмотренном Уставом профсоюза работников РФ;
- предоставляет свободное оплачиваемое время 1 час с сохранением среднего заработка председателю профкома, для исполнения им своих профсоюзных обязанностей;
- гарантирует возможность участия председателя профкома в оперативных совещаниях на уровне дирекции;
- стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников до 1 октября года следующего за отчетным.

Коллективный договор утвержден на собрании

«__» _____ 20__ года.

По поручению собрания коллективный договор подписали:

Работодатель:

Председатель профсоюзного комитета:

(должность, Ф.И.О.)

(Ф.И.О.)

К Положению об оплате труда Работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Профессиональный лицей Немецкого национального района»

Таблица 1
Профессиональные квалификационные группы должностей работников и рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок

N п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.1.	учебно-вспомогательный персонал первого уровня		
		секретарь учебной части	1828 - 2252
1.2.	педагогические работники		
	второй	педагог дополнительного образования	2475 - 3589
		педагог дополнительного образования 2 категории	3879
		педагог дополнительного образования 1 категории	4191
		педагог дополнительного образования высшей категории	4503
	третий	Воспитатель	2475-3589
		педагог-психолог	2720 - 3589
		педагог-психолог 2 категории	3879
		педагог-психолог 1 категории	4191
		педагог-психолог высшей категории	4503
		методист	2720 - 3589
		методист 2 категории	3879
		методист 1 категории	4191
		методист высшей категории	4503
		мастер производственного обучения	2720 - 3589
		мастер производственного обучения 2 категории	3879
		мастер производственного обучения 1 категории	4191
		мастер производственного обучения высшей категории	4503
	четвертый	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	2475 - 3589
		преподаватель 2 категории	3879
		преподаватель 1 категории	4191
		преподаватель высшей категории	4503
		преподаватель-организатор основ жизнедеятельности	2720 - 3589
		преподаватель-организатор основ жизнедеятельности 2 категории	3879

		преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности 1 категории	4191
		преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности высшей категории	4503
		руководитель физического воспитания	2720 - 3589
		руководитель физического воспитания 2 категории	3879
		руководитель физического воспитания 1 категории	4191
		руководитель физического воспитания высшей категории	4503
		тьютор	2475 - 4503
2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1.	служащие первого уровня		
	первый	кассир	1745
		Дежурный по общежитию	1745-1828
		Комендант	1745-2030
		машинистка	1745 - 1828
		секретарь-машинистка	1745
2.2.	служащие второго уровня		
	первый	инспектор по кадрам	1828
		лаборант	1828
		техник	1828 - 2720
		техник-программист	1828 - 2720
		оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин .	1665 - 1828
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1-я внутридолжностная категория	2252 - 2720
	четвертый	механик	2252 - 3589
2.3.	служащие третьего уровня		
	первый	бухгалтер	2030
		инженеры различных специальностей, в том числе:	2252 - 2475
		инженер по охране труда и технике безопасности	
		инженер-программист (программист)	
		специалист по кадрам	2030 - 2720
		экономист	2252
		юрисконсульт	2252
	второй	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2-я внутридолжностная категория	2252 -2987
	третий	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1-я внутридолжностная категория	2720 - 3589
	четвертый	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	3277 - 4191
	пятый	заместитель главного бухгалтера	3277
4.2.	должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
		библиотекарь	2252
		библиотекарь 2 категории	2475 - 2720

		библиотекарь 1 категории	2987 - 3277
6.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
6.1.	общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
	первый	гардеробщик	1601
		дворник	1601
		Кастелянша	1601-1665
		кладовщик	1601 - 1665
		сторож(вахтер)	1665
		уборщик производственных помещений	1665
		уборщик служебных помещений	1601
		повар	1665 - 1745
		плотник	1665 - 1745
		подсобный рабочий	1601 - 1665
		слесарь-сантехник	1665 - 1745
		слесарь-электрик	1665 - 1745
		слесарь-ремонтник	1665 - 1745
		кухонный рабочий	1665
6.2.	общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
	первый	водитель автомобиля	1828 - 2030
		плотник	1828 - 2030
		повар	1828 - 2030
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1828
		слесарь-сантехник	1828 - 2030
		слесарь-ремонтник	1828 - 2030
		слесарь-электрик	1828 - 2030
	второй	слесарь-сантехник	2252
		слесарь-ремонтник	2252
		слесарь-электрик	2252
		повар	2252
		плотник	2252

К Положению об оплате труда Работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Профессиональный лицей Немецкого национального района»

Коэффициенты специфики работы, применяемые при расчете окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Профессиональный лицей Немецкого национального района»

№ п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)	Категории работников
1.	Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	0,15 - 0,20	в соответствии с перечнем <1>
2.	Работа в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях начального и среднего профессионального образования	0, 2	педагогические работники
3.	Работа в лицеях, гимназиях, колледжах	0, 15	педагогические работники

<1> Перечень работников, которым могут повышаться оклады (должностные оклады) ставки заработной платы, и размер этого повышения определяются директором Учреждения по согласованию с Советом Учреждения, и зависит от степени и продолжительности их общения с обучающимися.