

Кировское областное государственное общеобразовательное автономное учреждение «Кировский кадетский корпус имени Героя Советского Союза А.Я.Опарина»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 - 2021 годы

От работодателя:

Директор
КОГОАУ «Кировский кадетский корпус
имени Героя Советского Союза
А.Я.Опарина»
В.Н.Панин



От работников:

Председатель
Совета Трудового коллектива
В.Н. Бурков



**Кировское областное государственное общеобразовательное
автономное учреждение «Кировский кадетский корпус имени
Героя Советского Союза А.Я.Опарина»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017 - 2020 годы

От работодателя:

Директор
КОГОАУ «Кировский кадетский корпус
имени Героя Советского Союза
А.Я.Опарина»

_____ В.Н.Панин

От работников:

Председатель
совета трудового коллектива

_____ В.Н. Буркова

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в КОГОАУ «Кировский кадетский корпус имени героя Советского Союза А.Я.Опарина».

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) от 30 июня 2006 года № 197-ФЗ (с изменениями от 11.07.2006 года);
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ (в редакции от 5 ноября 2006 года);
- Федеральным законом от 10 июля 1992 года № 3266-1 «Об образовании» (в редакции от 06.07.2006 № 104-ФЗ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в редакции от 9 мая 2005 года);
- Законом Кировской области «Об образовании в Кировской области» № 133-ЗО от 11.02.2003 (в редакции от 28.09.2006);
- А также иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяются на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников КОГОАУ «Кировский кадетский корпус имени героя Советского Союза А.Я.Опарина» (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами: отраслевым тарифным соглашением (региональным и территориальным)(ст.40ТК РФ)

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники кадетского корпуса, являющиеся членами трудового коллектива, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива Бурковой В.Н..
- работодатель в лице его представителя – директора КОГОАУ «Кировский кадетский корпус имени героя Советского Союза А.Я.Опарина» Панина В.Н.

1.5. Работники уполномачивают Совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений, и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Советом трудового коллектива (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, а действие коллективного договора, заключённого в филиале, или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения (ст.43 ТК РФ).

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 (десяти) дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях и в сроки, предусмотренные ТК РФ (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет своё действие и в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном Коллективным договором. Вносимые изменения не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 44 ТК РФ).

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленном ТК РФ.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с **01.01.2017** (со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором (ст. 43 ТК РФ)).

1.17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с Советом трудового коллектива :

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, а также имеющих право на надбавку за работу с вредными, опасными и неблагоприятными условиями труда для предоставления им надбавки ;
- 5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- б) положение о премировании работников;

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- учёт мотивированного мнения (в ряде случаев согласование);
- общим собранием работников учреждения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам,

предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию (собрания, конференции работников);
- обсуждение Советом трудового коллектива планов социально-экономического развития учреждения (ст. 53 ТК РФ);
- представители от работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:
 - реорганизации или ликвидации учреждения;
 - введение технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
 - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
 - по другим вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по вопросам, предусмотренным настоящим договором, иными федеральными законами, учредительными документами школы, локальными нормативными актами.
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.19. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение не реже одного раза в год.

1.20. Работодатель признаёт Совет трудового коллектива кадетского корпуса в лице председателя Совета трудового коллектива, как полномочного представителя работников КОГОАУ «Кировский кадетский корпус имени героя Советского Союза А.Я.Опарина», ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, соглашениями, иными нормативными правовыми актами. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений решаются совместно с работодателем.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом КОГОАУ «Кировский кадетский корпус имени героя Советского Союза А.Я.Опарина» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах (в т.ч. с совместителями, временными, сезонными работниками), каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранятся у сторон.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

Работодатель обязан в течение трёх рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приёме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок (бессрочный).

Срочный трудовой договор может заключаться по согласию сторон только в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, и в случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, виды дополнительной педагогической работы, непосредственно связанной с образовательным процессом, не входящей в круг основных обязанностей, без занятия штатной должности. (классное руководство, заведование кабинетом и т.д.), районный коэффициент и др.), режим и продолжительность рабочего времени

(пятидневная или шестидневная рабочая неделя) и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться только в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её, помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы.

На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его письменного согласия приказом руководителя могут возлагаться функции

классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе с выплатой ежемесячного вознаграждения в размере 1000 (тысячи) рублей (постановление Правительства РФ №850 от 30. 12. 2005).

Выплата вознаграждения является одним из условий трудового договора, изменение которого при надлежащем исполнении обязанностей по выполнению функций классного руководителя без согласия работника не допускается.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в декретном отпуске, а также в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

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

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре, заключённом между работодателем и работником, возможны только:

- с письменного согласия работника и соблюдением порядка его предупреждения не позднее, чем за два месяца в случае уменьшения количества часов по учебным программам и планам, сокращения количества групп и обучающихся;
- с письменного согласия работника в случае временного увеличения объёма учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника;
- по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным программам и планам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении) в порядке установленном ст. 74 ТК РФ;

- простоя, когда работникам без их согласия поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других чрезвычайных случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в последнем подпункте случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.12. О введении изменений определённых сторон условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При отсутствии указанной работы или отказ работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст.77 ТК РФ в соответствии со ст. 178 ТК РФ с выплатой двухнедельного среднего заработка.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом КОГОАУ «Кировский кадетский корпус имени героя Советского Союза А.Я.Опарина», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.15. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным

расписанием образовательного учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные тарифно-квалификационными характеристиками должностей работников учреждений образования Российской Федерации (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития № 593 от 14.08.2009).

2.16. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается:

-увеличение у других работников предельной численности контингента обучающихся, установленной Типовым положением об общеобразовательном учреждении;

-увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

-увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребёнка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);

2.17. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ в размере, который установлен законодательством в зависимости от основания увольнения.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку и переподготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ работникам, совмещающим работу с обучением также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях: финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. Организовать прохождение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

К уведомлению прилагать новое штатное расписание, проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 1 и части 1 ст. 81 ТК РФ), несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п. 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мотивированного мнения Совета трудового коллектива (ст.82 ТК РФ), полученного в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица: пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, воспитывающие детей инвалидов; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждённым работодателем с учётом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ) и в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г. N 2075 г. Москва "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников":

- Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

учителям 1-11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы;

- Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю: инструкторам по физической культуре;

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 года «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и должностными обязанностями.

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

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

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога.

Учителям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при условии если недельная нагрузка учителя не превышает 21 час.

5.6. Часы, свободные от проведения заседаний (заседания педагогического совета, производственные совещания и методические советы и т.п.), занятий, участия и проведения спортивно-массовых и внеурочные мероприятия, предусмотренных планом школы педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Без согласия работника привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ч.3 п.п.1,2,3 ст.113 ТК РФ.

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

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ или ему

может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

5.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет. Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ)

В соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлено в течение(месяца, учебной четверти, в ближайшие каникулы, к отпуску и т.д.) дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника согласно трудовому договору) допускается только с письменного согласия работника.

Временный перевод на другую работу на срок до одного года, а в случае для замещения временного отсутствующего работника за которым в соответствие с законом сохраняется место работы – до выхода его на работу осуществляется по соглашению сторон в письменном виде. Без согласия работника временный перевод допускается на срок до одного месяца в случаях предусмотренных ч.2,3 ст.72.2ТК РФ.

Временный перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится с письменного согласия работника, на работу, не противопоказанную по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ)

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний только с их письменного согласия (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе согласно ст. 72.2 ТК РФ.

5.12. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мотивированного мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска 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).

Оплата отпусков производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, и иными нормативными актами.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ) в календарных днях (ст.120 ТК РФ):

- При рождении ребёнка в семье – 2 календарных дня;

- Для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 календарный день;
- В связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- Для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- В случае свадьбы работника (детей работника) – 2 календарных дня;
- На похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- По согласованию с директором — до 3 календарных дней;
- На юбилеи 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет – календарных 1 день
- Членам Совета трудового коллектива до 3 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 3 календарных дней;
- работающим инвалидам — до 3 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - календарных 2 дня;
- за участие в соревнованиях, учительских спартакиадах – 2 календарных дня за каждый вид спорта.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам через 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (без сохранения заработной платы) в порядке и на условиях определяемыми учредителем и (или) Уставом корпуса и в соответствии с Приказом Министерства Образования РФ от 12.07.2000.№ 3570.

5.13.4. Также на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ),
- категориям лиц, указанных в ст. 263 ТК РФ (работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет) - до 14 календарных дней,
- имеющим ребёнка - инвалида до 18 лет - до 14 календарных дней,
- одиноким матерям (отцам), имеющим ребёнка до 14 лет, предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время на срок до 14 календарных дней.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.17 По согласованию с Советом трудового коллектива корпуса (с учётом мнения) для работников, которым по условиям труда не может быть установлена нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учёт рабочего времени с продолжительностью о еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 час.

5.18. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:

-одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребёнком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ;

5.19. Женщинам, имеющим двух детей или более детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет) предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, который может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью, отдельно или по частям.

5.20. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник, был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

5.21. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в лице полностью, независимо от времени поступления на работу.

5.22. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

5.23. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке, проведённой в соответствии с действующим законодательством.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников КОГОАУ «Кировский кадетский корпус имени героя Советского Союза А.Я.Опарина»

6.2. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее - оклад, (ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера:

-доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящие в круг основных обязанностей работника;

-доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

-выплаты, обусловленные региональным регулированием оплаты труда;

-другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения;

-вознаграждение за классное руководство.

6.3. Размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее - работники) определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, (утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», т.е. на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

6.4. Размер должностного оклада (ставки) конкретного педагогического работника определяется по количеству педагогической работы с учётом требований Постановления Правительства РФ № 191 ст. 03.04.2003г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

6.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются, в соответствии с Положением об оплате труда.

6.6. Должности руководителей учреждений, заместителей и главных бухгалтеров не входят в профессионально-квалификационные группы.

6.7. Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада (ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.8. Время в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, является рабочим временем для педагогических и других работников образовательных учреждений (приказ Министерства образования к науки РФ от 27 марта 2006 года №69 «Об особенностях режима рабочего времени, и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»). В этот период оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, в том числе руководство кружками, производится из расчёта установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. (Приложение к Отраслевому соглашению по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию на 2009-2011 годы).

6.9. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу, не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путём перечисления денежных средств на лицевые счета работников. Днями выплаты заработной платы являются 27-ое число текущего месяца и 13-ое число следующего месяца.

Первичное изготовление пластиковых карт работников производится за счёт средств работодателя. Расходы по текущему обслуживанию и восстановлению пластиковых карт производится за счёт работодателя.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1 При внесении изменений в систему оплаты труда КОГОАУ «Кировский кадетский корпус имени героя Советского Союза А.Я.Опарина» проводить консультации с Советом трудового коллектива организации. Обеспечивать учёт мотивированного мнения трудового коллектива в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

6.12.2. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплачивать заработную плату накануне этого дня.

Выплату отпускных не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ) выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ). 7.4. Извещать работника, по его письменному заявлению, о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчётного листа утверждается работодателем с учётом мотивированного мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

6.12.3 . При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учётом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя, (ст. 236 ТК РФ в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

6.12.4. При замещении временно отсутствующего работника производить доплату за фактическое количество дополнительно отработанных часов педагогической работы.

6.12.5. Возмещать работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.12.6. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника.

6.12.7. Оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

6.12.8. Уведомлять персонально под роспись каждого работника обо всех изменениях в обязательные условия трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

6.12.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счёт учреждения несёт работодатель (руководитель учреждения).

6.12.10. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.12.11. Оплату труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест производить в повышенном размере (до 12%) по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4% установленных постановлением Правительства РФ №870 от 20.11.2008

6.13. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера, согласно положения об оплате труда КОГОАУ «Кировский кадетский корпус имени героя Советского Союза А.Я.Опарина».

6.13.1. Выплаты стимулирующего характера вводятся на определённый срок и производятся на основании приказа руководителя учреждения, который является локальным актом, а поэтому должен быть издан с учётом мотивированного мнения Совета трудового коллектива.

6.13.2. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается работникам в зависимости от непрерывного стажа в образовательных учреждениях, и при

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

-при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

-за наличие квалификационной категории - со дня принятия решения аттестационной комиссией.

6.13.3. Выплата в размере 5% к должностному окладу за отраслевые и государственные награды, Почётное звание, в т.ч. производится со дня его присвоения, также выплачивается педагогическим работникам, которые получили звания в период СССР.

6.14. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.15. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки, которые должны быть согласованы с профкомом. С результатами тарификации работник должен быть ознакомлен под роспись.

6.16. Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.17. Совместным решением работодателя и Совета трудового коллектива средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.

6.18. Совета трудового коллектива обязуется:

6.18.1. Принимать участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения в т.ч. по оплате труда.

6.18.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

6.18.3. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам в суде.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1. Вести учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Поощрять за безупречный труд на предприятии при стаже работы не менее 10 лет в связи с:

- 50-летием – в размере до 2000 рублей
- 55-летием – в размере до 2000 рублей
- 60-летию и т. д. – в размере до 2000 рублей

7.4. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.5. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.6. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.7. Внедрять в организации персонализированный учёт в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонализированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.8. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

7.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

7.10. Организовать в учреждении общественное питание .

7.11. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для переподготовки или повышения квалификации.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц, и источников финансирования.

В соответствии со ст. 217 ТК РФ (в целях обеспечения соблюдения требований по охране труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек создать службу охраны труда, или ввести должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест, в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждённого приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 №569«Порядок проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» или оценку условий труда и по её результатам составляется ведомость рабочих мест. Осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профгруппы, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов Совета трудового коллектива и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний, требований охраны труда работников организаций, утверждённых постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие в структурных подразделениях учреждения нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счёт учреждения.

8.5. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

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

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу или место на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Список работников учреждения, которые заняты на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда разрабатывается по итогам аттестации рабочих мест (оценки условий труда) и утверждается

работодателем с учётом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мотивированного мнения Совета трудового коллектива (ст.212 ТК РФ).

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

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа Совета трудового коллектива организации.

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

8.16. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

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

8.18. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

8.19. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.20. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

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

8.22. Совет трудового коллектива обязуется:

- Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов трудового коллектива на работу в условиях обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.
- Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнёрства.
- Осуществлять поиск наиболее эффективных форм и методов влияния на администрацию в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов коллектива.
- **Избрать уполномоченного по охране труда коллектива, обучить его по охране труда за счёт средств фонда социального страхования РФ.**
- Систематически обсуждать на заседании Совета трудового коллектива работу администрации учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.
- Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором.
- Содействовать выполнению требований техники безопасности и правил внутреннего трудового распорядка.
- Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профкома и других работников учреждения.
- Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

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

9.2. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение условий коллективного договора.

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Работодатель издаёт и принимает локальные нормативные акты с учётом мотивированного мнения Совета трудового коллектива в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (устав учреждения, коллективный договор, положение о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, штатное расписание, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и др.), являются приложением к коллективному договору и принимаются с учётом мотивированного мнения Совета трудового коллектива.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом коллектива, по пункту 2, подпункту «б» п.п. 2,3,5 ст.81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения Совета трудового коллектива.

9.5. Работодатель обязан предоставить Совету трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Считать работу председателя Совета трудового коллектива, не освобождённого от своих основных обязанностей, социально значимой для учреждения и его работников и учитывая, что эта работа не входит в его функциональные обязанности как (например, учителя, воспитателя и т.д.), компенсировать затраченное им личное время для общественной работы в интересах трудового коллектива путём предоставления отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью до 3 календарных дней и производить ему доплату из стимулирующего фонда в размере 20% от оклада работника (ст.377 ТК РФ).

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Совета трудового коллектива на время участия в качестве делегатов созываемых съездов, конференций, семинаров, совещаний и других мероприятий.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим трудовым договором.

Увольнение по инициативе работодателя по п.п.2,3,5 ст. 81 ТК РФ, а также п.7 ст. 77 ТК РФ председателя, его заместителя и членов Совета трудового

коллектива, не освобождённых от основной работы, допускаются не только с соблюдением общего порядка увольнения (ст.374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- Привлечение и работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- Создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ)
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- Введение и отмена неполного рабочего времени (ст. 74 ТК РФ);
- Система оплаты и стимулирования труда (ст. 144, 135 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- Разработка и утверждение для работников правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- Утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ).

9.12. Работодатель признает Совет трудового коллектива лица как представителя работника.

Х. Обязательства Совета трудового коллектива

10. Совет трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам.

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

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

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

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения, в государственную инспекцию труда, в органы прокуратуры информации (обращения, представления) о нарушениях руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде; условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

Содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего:

-вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах работника;

-инициировать вопрос о создании в школе комиссии по трудовым спорам (КТС);

-разработать совместно с представителем работодателя Положение о КТС и утвердить его на общем собрании работников (приложение к коллективному договору);

-выдвигать кандидатуры в члены КТС от работников организации;

-определять из числа коллектива представителя работника при рассмотрении спора в КТС как по просьбе работника, так и по собственной инициативе;

- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений КТС;

-осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

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

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

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

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

10.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.16. Оказывать материальную помощь членам коллектива в случаях:

- Рождения ребёнка в семье;
- Регистрации брака работника;
- Похорон близких родственников работника;
- Юбилеи работника;
- Окончание ребёнком 11 класса;
- По заявлению работника о тяжёлом материальном положении.

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

10.18. Оказывать членам коллектива бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства и иным, социально-экономическим вопросам.

10.19. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

10.20. В установленном порядке ходатайствовать о награждении работников учреждения знаками отличия (Почётная грамота, Знак, медаль и т.д.) за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства, активную многолетнюю работу и т.д.

10.21. Представитель Совета трудового коллектива принимает участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, общих собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

10.22. Председатель Совета трудового коллектива принимает участие в работе комиссий по проверке готовности лица к новому учебному году, приёмке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

11.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания с 01.01.2017 по 01.01.2020 года.

11.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет. (ст. 43 ТК РФ).

11.8. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного, рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41,44 ТК РФ).

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Директор
КОГОАУ «Кировский кадетский
корпус имени героя Советского
Союза А.Я.Опарина»

_____ В.Н.Панин

Председатель Совета трудового
коллектива КОГОАУ «Кировский
кадетский корпус имени героя
Советского Союза А.Я.Опарина»

_____ В.Н. Буркова

Дата _____

Дата _____