

От работодателя

От работников

Руководитель филиала
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения
Калининградской области кадетской
школы-интерната
«Андрея Первозванного Кадетский
морской корпус» г.Гусев



В.В. Пономаренко
«22» марта 2018г.

Председатель Совета трудового
коллектива

Э.Н. Гапонов
«22» марта 2018 г.
Протокол № 2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

филиала государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Калининградской области
кадетской школы-интерната «Андрея Первозванного
Кадетский морской корпус» г.Гусев
на 2018-2021 годы.

Министерство социальной политики Калининградской области
ГКУ КО «Центр занятости населения Калининградской области»
Коллективный договор зарегистрирован
Регистрационный номер 02.39.06.08.92000.92310.00553
Инспектор отдела социально-трудовых отношений
Мазур Н.В. Мазур «26» 03 2018 г.

г. Гусев
2018 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в филиале государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Калининградской области кадетской школе-интернате «Андрея Первозванного Кадетский морской корпус» г.Гусев (далее – Филиал) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения. Коллективный договор направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Филиала.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Филиал в лице заместителя директора – руководителя филиала (далее – руководитель Филиала) Пономаренко Валентины Викторовны, действующей на основании доверенности и Положения о филиале, именуемая в дальнейшем «Работодатель» и работники Филиала, от имени которых выступает коллегиальный представительный орган - Совет трудового коллектива, в лице председателя Совета, именуемый в дальнейшем «СТК».

1.2. Настоящий Коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации, законодательства Российской Федерации в области образования, Устава государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Калининградской области кадетской школе-интернате «Андрея Первозванного Кадетский морской корпус», Положения о филиале.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются совместное регулирование (определение и контролирование) обязательств в области социально-трудовых отношений с учетом экономических возможностей работодателя и интересов работников, взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие Коллективного договора:

Коллективный договор разрабатывается представителями сторон, принимается на Совете трудового коллектива (СТК) и подписывается сторонами.

Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Филиала, реорганизации Филиала в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Филиала.

При смене формы собственности Филиала Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Филиала в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации Филиала Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5. Стороны по договоренности имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем (представителем Работодателя) на уведомительную регистрацию в Министерство социальной политики Калининградской области.

1.7. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников Филиала.

1.8. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящим Коллективным договором для его заключения и являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

1.9. При изменении действующего законодательства условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с новыми положениями законодательства, считаются недействительными и должны быть изменены.

1.10. Работодатель и СТК доводят до сведения работников текст Коллективного договора в месячный срок со дня его подписания и обеспечивают гласность результатов выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

1.11. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется СТК.

1.12. Стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социально – трудовых отношений.

1.13. Коллективный договор состоит из следующих разделов:

1. Общие положения.

2. Трудовые отношения.

3. Трудовой договор.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

6. Рабочее время и время отдыха.

7. Оплата труда.

8. Социальная защита работников.

9. Охрана труда и здоровья.

10. Основные принципы взаимодействия Работодателя и Совета трудового коллектива.

11. Организация и контроль за выполнением Коллективного договора.

12. Молодежная политика.

Приложения к коллективному договору.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, настоящим Коллективным договором.

2.1.2. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

2.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Права и обязанности Работодателя

Работодатель имеет право:

2.2.1. Непосредственно управлять Филиалом и принимать самостоятельно решения в пределах своих полномочий.

Работодатель имеет и другие права, предусмотренные Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2.2. Заключать и прекращать трудовые договоры с работниками в соответствии с ТК РФ, другими нормативно - правовыми актами.

2.2.3. Требовать от работников надлежащего выполнения трудовых обязанностей, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Работодатель обязан:

2.2.4. Осуществлять прием, перевод, перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора и увольнение работников Филиала на основании действующего ТК РФ, настоящего Коллективного договора. Прием на работу осуществляется посредством заключения письменного трудового договора; изменение определенных сторонами условий трудового договора - посредством письменных дополнительных соглашений к нему.

Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Положением о филиале, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Филиале и относящимися к трудовой функции работника (должностной инструкцией, инструкцией по технике безопасности и т.д.)

2.2.5. Использовать все возможности и оказывать всестороннее содействие для повышения профессионального уровня работников Филиала.

2.2.6. Проводить сокращение численности или штата работников Филиала в соответствии с законодательством РФ, в частности информировать СТК не менее, чем за 3 месяца и предупреждать работников не менее, чем за 2 месяца о предполагаемом сокращении штатов.

2.2.7. Составлять тарификацию педагогических работников на новый учебный год до 1 сентября. При наборе запланированного количества кадет, нагрузку распределять с учетом профессионального уровня каждого педагогического работника и решения цикловых предметных комиссий.

2.2.8. Официально и своевременно доводить до сведения трудового коллектива информацию об изменениях в работе Филиала по всем направлениям.

2.2.9. Соблюдать нормы и правила делового этикета в отношениях с членами трудового коллектива.

2.2.10. Обеспечивать совместно с СТК регулярные консультации для работников по вопросам трудового законодательства и законодательных актов, касающихся работников общеобразовательных организаций.

2.3 Права и обязанности СТК

2.3.1. Представительным органом коллектива работников Филиала выступает СТК.

СТК имеет право:

- представлять интересы трудового коллектива;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, Коллективного договора.
- выдвигать требования при коллективном трудовом споре.

Совет обязан:

- обеспечивать членам трудового коллектива соблюдение социально – трудовых прав и социальную защиту в случае нарушения законодательства при найме, переводе, увольнении с работы, оплате труда, предоставлении отпуска, материальном обеспечении в период временной нетрудоспособности, нарушении правил и норм охраны труда, ликвидации Филиала, нарушении других прав и законных интересов;

- доводить до сведения работников изменения в трудовом законодательстве РФ;

- способствовать успешной работе коллектива Филиала, повышению качества труда, оплаты труда в зависимости от его результатов, обеспечению роста профессионального мастерства членов трудового коллектива, соблюдению ими трудовой дисциплины.

2.4. Права и обязанности работников:

Все работники Филиала имеют право:

- на предоставление рабочего места, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договорам;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- на полную достоверную информацию об условиях и охране труда на рабочем месте;

- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

- на установленную законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый отпуск;

- на отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ;

- на пособия по государственному социальному страхованию в случае временной утраты трудоспособности и в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами о труде;

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации.

Все работники Филиала, обязаны:

- соблюдать трудовую дисциплину, Правила внутреннего трудового распорядка;

- работать честно и добросовестно, качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности, указанные в должностных инструкциях, квалификационных характеристиках и других нормативных актах;

- своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, использовать все рабочее время для производительного труда;

- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- соблюдать требования по охране труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, и немедленно сообщать о случившемся администрации;

- обеспечивать необходимый профессиональный уровень своей деятельности, систематически заниматься повышением своей квалификации и укреплением здоровья;

- обеспечивать высокую эффективность учебного процесса;

- нести полную материальную ответственность в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Педагогические работники Филиала имеют право:

- на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года;

- на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;

- на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ.

Педагогические работники Филиала, обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

3.3. Обязательными для включения в трудовой договор являются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72, ст. 74 ТК РФ).

3.4. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.5. По соглашению сторон в трудовой договор могут включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами Филиала, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий настоящего Коллективного договора. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Филиале с учетом мнения (по согласованию) СТК.

При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Филиал является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.7. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.8. Определение классов и учебной нагрузки в новом учебном году завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.9. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

3.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

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

- в соответствии с частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца не на обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случае катастрофы природного и техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий;

- перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость

предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст. 72.2 ТК РФ, при этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

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

3.12. На педагогического работника с его согласия приказом могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

3.13. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация, изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Филиала, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией.

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

4. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и получения дополнительного профессионального образования кадрами для нужд Филиала.

4.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) СТК определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Филиала.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. При необходимости организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников.

4.2.2. В соответствии с подпунктом 2) пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» направлять

педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года.

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

4.2.4. В случае направления работника для получения подготовки и дополнительного профессионального образования 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).

4.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 177 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме

4.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в порядке, устанавливаемом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

5.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Филиала инвалидов.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. 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 работники с более высокой

производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы. Кроме того, предпочтение в оставлении на работе отдается лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет; одиноким матерям и отцам, воспитывающих детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

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

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

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1. Продолжительность рабочего времени регламентирована в Правилах внутреннего трудового распорядка Филиала (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- в соответствии со статьей 93 ТК РФ работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе

беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

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

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

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

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

6.1.7. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории Филиала и т.п.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам, работающим при 5-ти дневной рабочей неделе, два выходных дня в неделю – субботу и воскресенье; работающим при 6-ти дневной рабочей неделе один выходной день в неделю – воскресенье.

6.2.2. Предоставлять основные и дополнительные оплачиваемые отпуска работникам согласно Трудовому кодексу РФ, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, локальным актам Филиала.

6.2.3. Предоставлять в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут (но не более двух часов), который в рабочее время не включается.

6.2.4. Предоставлять педагогическим работникам ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» продолжительностью 56 календарных дней по должностям: руководитель, заместители руководителя; преподаватель - организатор ОБЖ; учителя; воспитатели; старшие воспитатели; педагоги-психологи; педагоги дополнительного образования; музыкальные руководители; педагоги-организаторы.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется заместителям директора Кадетского морского корпуса и руководителям структурных подразделений Кадетского морского корпуса при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.

6.2.5. Утверждать и доводить до сведения работников ежегодно график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Извещать работников под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

6.2.6. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ. Кроме того, предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в случаях: переезда на новое место жительства – до 5 календарных дней; свадьбы детей работников – до 5 календарных дней; в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней (дополнительно к предусмотренным ст. 128 ТК РФ).

6.2.7. Предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (инвалида – до 18 лет), одинокому отцу или матери с ребенком до 14 лет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (согласно ст. 263 ТК РФ).

6.2.8. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (согласно ст. 262 ТК РФ).

6.2.9. Работникам, направленным на обучение или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 173-177).

6.3. Работодатель имеет право:

6.3.1. Заменять часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией по письменному заявлению работника (согласно ст. 126 ТК РФ).

6.3.2. По соглашению сторон разделять ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом любая часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (согласно ст. 125 ТК РФ).

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1 Оплата труда работников Филиала производится на основании Положения о системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Калининградской области кадетской школы-интерната «Андрея Первозванного Кадетский морской корпус».

7.2. Заработная плата выплачивается работнику по безналичному расчету путем перечисления на указанный работником счет в банке.

7.3. Заработная плата выплачивается Работникам каждые полмесяца:

- 20 числа текущего месяца – первая часть заработной платы (исходя из должностного оклада и расчета тарифной ставки за отработанное время с 1-го по 15-е число текущего месяца)

- 8 числа следующего месяца – вторая часть заработной платы (включая все выплаты стимулирующего и компенсационного характера, исключая первую часть заработной платы).

8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Своевременно перечислять налоги и взносы, определенные в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.1.2. Содействовать в выделении мест в детских садах для детей работников Филиала.

8.1.3. Вести работу по решению жилищных проблем членов коллектива.

8.1.4. Оплачивать стоимость медицинских осмотров работников как декретированного контингента.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ обязуется:

9.1.1. Для проведения мероприятий по охране труда использовать в полном объеме средства, заложенные на охрану труда в плане финансово-хозяйственной деятельности в Филиале.

9.1.2. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, санитарно - гигиенические условия, в соответствии с нормативной документацией.

9.1.3. Обеспечить пожарную безопасность, совместно с СТК проводить административно-общественный контроль соответствия технического состояния зданий, инженерных сетей и средств пожаротушения требованиям существующих норм и правил.

9.1.4. В соответствии со статьей 212 ТК РФ обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте, организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах и проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.1.5. Обеспечить проведение инструктажа по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи и другим правилам охраны труда. Обеспечить проведение проверки знаний требований охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж.

9.1.6. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (Приложения 2,3).

9.1.7. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего

заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

9.1.8. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских обследований, вакцинации, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.9. Обеспечить санитарно - бытовое обслуживание работников в соответствии с санитарно - гигиеническими нормами.

9.1.10. Обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения СМК инструкций по охране труда для работников.

9.1.11. Обеспечить наличие комплекта нормативных актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Филиала.

9.1.12. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.2. Работники Филиала при выполнении своих трудовых обязанностей обязуются:

9.2.1. Соблюдать требования охраны труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.2.2. Проходить инструктаж по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи и другим правилам охраны труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.2.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

9.3. Каждый работник имеет право на:

9.3.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

9.3.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.3.3. Получение достоверной информации от работодателя об условиях труда и охране труда на рабочем месте.

9.3.4. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

9.3.5. Личное участие в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте.

9.3.6. Обращение с жалобой в СМК и соответствующие органы на неудовлетворительные условия труда.

9.4. Работодатель имеет право:

9.4.1. Лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, привлечь к ответственности предусмотренной законодательством РФ.

10. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И СТК

10.1. Работодатель и СТК выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны труда работников, отдыха, предоставления социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно - бытового обслуживания, выполнения Коллективного договора.

10.2. Для осуществления функций СТК Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии СТК, способствовать его деятельности;
- обеспечивать условия для проведения СТК собраний, конференций, заседаний СТК в рабочее время в установленные сторонами сроки;
- предоставлять в распоряжение СТК бесплатно необходимое для его деятельности помещение, оборудование, автотранспорт;
- предоставлять доступ к нормативной документации и документации о производственно-хозяйственной деятельности Филиала;
- предоставлять право участия СТК в собраниях, заседаниях администрации, трудового коллектива;
- предоставлять руководству СТК свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

10.3. Работодатель обязуется соблюдать следующие права работников СТК:

10.3.1. Увольнение работников, являющихся членами СТК, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного представительного органа работников (СТК) в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

11. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон.

11.2. Настоящий Коллективный договор составлен в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

11.3. Выполнение обязательств, вытекающих из Коллективного договора, контролируется представителями сторон, его подписавшими и Министерством социальной политики Калининградской области.

11.4. Стороны, подписавшие Договор, отчитываются о выполнении его положений на Общем собрании трудового коллектива или на заседании СТК по мере необходимости или по требованию одной из сторон.

11.5. В порядке контроля за выполнением Коллективного договора Работодатель и СТК имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений Коллективного договора.

11.6. При возникновении разногласий с Работодателем, связанных с применением Коллективного договора, работники Кадетского морского корпуса обращаются в СТК для разрешения ситуации в оперативном порядке до обращения в комиссию по трудовым спорам. Если спор в этом случае не разрешен, то он рассматривается в комиссии по трудовым спорам. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами

установлен другой порядок их рассмотрения (ст. 385 ТК РФ). В случае возникновения трудового спора на локальном уровне социального партнерства создается примирительная комиссия (ст. 402 ТК РФ) и далее согласно законодательству РФ.

11.7. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, нарушившие порядок осуществления контроля за выполнением Коллективного договора, а также виновные в его неисполнении или нарушении несут ответственность в соответствии с ТК РФ.

12. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

12.1. Приоритетными направлениями молодежной политики стороны признают:

- обеспечение защиты социально-экономических прав работающей и учащейся молодежи;
- поддержку молодежи на этапе социального, культурного, духовного и физического развития; выбора жизненного пути, образования, начала профессионально-трудовой и предпринимательской деятельности, создания и укрепления семьи;
- реализацию общественно значимых инициатив молодых граждан, деятельности молодежных общественных объединений в организациях области.

12.2. Стороны совместно:

- разрабатывают и реализуют меры, направленные на решение молодежных проблем, вопросов социально-трудовой адаптации, защиту законных прав и интересов молодежи;
- проводят мероприятия, содействующие профессиональному росту, повышению квалификации, научно-техническому творчеству и рационализаторству работающей молодежи; осуществляют меры по повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда;
- проводят работу, направленную на патриотическое воспитание молодежи, организуют спортивно-оздоровительные лагеря с патриотической тематикой;
- способствуют увеличению представительства женщин и молодежи в исполнительных органах государственной власти всех уровней, в органах объединений профсоюзов и работодателей.
- проводят мероприятия по предупреждению и профилактике асоциальных явлений, в том числе алкоголизма и наркомании, распространения ВИЧ-СПИДа среди работающей и студенческой молодежи;
- принимают меры по недопущению фактов дискриминации при приеме на работу, оплате и условиям труда по половым и возрастным признакам.

12.3. Стороны признают молодыми работниками работников в возрасте до 35 лет.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка для работников Филиала.

Приложение № 2 - Перечень профессий и должностей, работа по которым дает право на бесплатное обеспечение спецодеждой и средствами индивидуальной защиты.

Приложение № 3 - Перечень профессий и должностей, работа по которым дает право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств.

Приложение № 4 – Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Калининградской области кадетской школы-интерната «Андрея Первозванного Кадетский морской корпус».

Приложение № 5 – Ежегодный план мероприятий по охране труда.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью
_____ (_____) листов
Руководитель Филиала ГБОУ КО КШИ «АПКМК».
_____ В.В. Пономаренко