

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

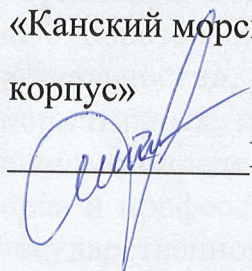
Краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
«Канский морской кадетский корпус»

на 2021 -2023 годы

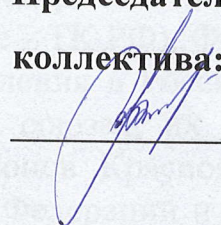
От работодателя:

Директор КГБОУ

«Канский морской кадетский
корпус»

 М. Б. Волгин

**Председатель Совета трудового
коллектива:**

 О.В.Гаврилов

Адрес: 663604 г. Канск, ул.Герцена 11, тел. 3-36-25

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в администрации города Канска

Регистрационный № 2 от «12» ноября 2021 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении «Канский морской кадетский корпус».

1.2. Коллективный договор (далее по тексту – КД) разработан и заключен на основе Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), Федеральных Законов Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», «Об образовании», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава организации, Законов Красноярского края, иных нормативных, правовых актов Российской Федерации и Красноярского края с целью определения взаимных обязательств по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и работодателя Краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Канский морской кадетский корпус» (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники Учреждения (далее по тексту – «Работники»), интересы которых представляет - председатель Совета трудового коллектива – Гаврилов Олег Валерьевич.

- работодатель в лице его директора – Волгина Михаила Борисовича (далее по тексту «Работодатель»).

1.4. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после его подписания.

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания, направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в администрацию города Канска (ст.50 ТК РФ).

1.7. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников учреждения, а также вновь поступающих Работников при их приеме на работу, доводит до Работников информацию о выполнении условий КД на собраниях

(конференциях), через средства информации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения;
- при смене формы собственности учреждения в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации учреждения в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, гарантированного ТК РФ.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами.

1.13. Настоящий КД вступает в силу со дня его подписания, срок действия КД не должен превышать трех лет.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые разрабатывает и принимает Работодатель с учётом мнения трудового коллектива (ст.8 ТК РФ):

- о введении, отмене режима неполного рабочего времени (ст.74 ТК РФ);
- о разделении рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ),
- о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами совета трудового коллектива, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- о привлечении к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- о запрещении работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- об очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- об установлении с учётом производственных и финансовых возможностей Работодателя дополнительных отпусков для работников (ст.116 ТК РФ);
- об установлении заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- о разработке штатного расписания учреждения (ст.8 ТК РФ);
- о применении систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- о массовых увольнениях (ст.180 ТК РФ);
- об установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- об утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- о создании комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- о составлении графиков сменности (ст.103 ТК РФ);

- об утверждении формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- об установлении размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- о размерах повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- о применении и снятии дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- об утверждении инструкций по охране труда работников (ст.212 ТК РФ);
- об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст.221);
- об установлении сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профком (при наличии) (ст.52,53 ТК РФ):

- учет мнения совета трудового коллектива (далее - Совет) в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение Советом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2. 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 Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим КД.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

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

2.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях указанных в частях второй и третьей ст.72.2 ТК РФ.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные 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 ТК РФ) за исключением случаев, указанных в ч. 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ.

2.6. При изменении определенных сторонами условий трудового договора или с введением режима неполного рабочего времени Работники и Совет подлежат уведомлению в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

2.7. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается 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 определенной специальности, квалификации или должности) (ст.72, 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Законом РФ «Об образовании в РФ».

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и нижестоящую или нижеоплачиваемую в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Типовым положением «О Кадетских школах-интернатах» устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами в учреждении, с учётом мнения Совета.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с изданием распорядительного акта. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.9. При установлении работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год объем этой нагрузки, установленный работникам учреждения в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, изменения численности или штата работников организации на новый учебный год. Работодатель обязан сообщить работнику в письменной форме не позднее чем за два месяца до сокращения численности или штата работников организации, об изменении нагрузки.

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

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

2.11. 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 учителям.

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

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, 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) (Типовое положение «О Кадетских школах-интернатах»);

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

2.14. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем совместно с Советом.

2.15. При заключении Трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.16. Испытания при приеме на работу не устанавливаются в соответствии со ст. 70 ТК РФ для:

- беременных женщин, и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;

- лиц, не достигших возраста 18 лет;

- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями и других случаях, установленных ТК РФ.

2.17. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.18. Лица, поступающие на работу в учреждение проходят обязательное медицинское освидетельствование.

2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 – 84 ТК РФ).

2.21. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося воспитанника.

В других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

3. 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 определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания новых рабочих мест, содействовать осуществлению опережающего обучения.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, а при направлении работника для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы по прибытию (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. (Постановление Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729, Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 г. N 749, Письмо Министерства финансов РФ № 02-13-06/4132 от 08.10.2012, Приказ Министерства образования и науки Красноярского края № 82 от 06.10.2008).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации работников, с учетом утвержденных профессиональных стандартов, в соответствии с Положением о порядке аттестации работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, по ее результатам устанавливать работникам соответствующие, полученным квалификационным категориям, разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет 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 (ст.82 ТК РФ).

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

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

4.2. Увольнять Работников, являющихся членами Совета, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения Совета, в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на продолжение трудовой деятельности при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ.

4.4.2. 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.

4.4.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1 и 2, ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

4.4.4. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений при наличии таковых.

4.4.5. 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.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 2) (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, учебным планом на год, утверждаемыми Работодателем с учётом мнения Совета, 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 сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, Уставом, учебным планом, расписанием занятий.

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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. 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.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о порядке установления стимулирующих надбавок.

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

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 их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков ежегодно определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по согласованию с Работодателем и по письменному заявлению Работника может заменяться денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

**Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска
и дополнительного отпуска.**

№ п/п	Наименование должности	Отпуск		
		Основной	за ненорми- рованность	за работу на севере
1.	Директор, заместитель директора по ВР, заместитель директора по УР, заместитель директора по АХР, учитель, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, преподаватель-организатор ОБЖ, допризывной подготовки; воспитатель (кроме младших), концертмейстер, инструктор по физической культуре, социальный педагог, методист, педагог-организатор, заведующий библиотекой.	56 календарных дней	-	8 календарных
2.	Руководители структурных подразделений: главный бухгалтер, заведующий столовой, заведующий здравпунктом, начальник ОМТС.	56 календарных дней		8 календарных дней
3.	шеф-повар, специалист по кадрам, ведущий инженер по ОТ, комендант, заведующий складом, водитель, бухгалтер, секретарь-машинистка, ведущий юрисконсульт	28 календарных дней	3 календарных дней	8 календарных дней
4.	Все остальные работники	28 календарных дней	-	8 календарных дней

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение № 3);

- направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочно и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях, предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

а) прохождения промежуточной аттестации на 1-ом и 2-ом курсах соответственно - **40** календарных дней, на каждом из последующих курсах соответственно - **50** календарных дней;

б) подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - **4** месяца;

в) сдачи итоговых государственных экзаменов - **1** месяц.

Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях устанавливаются согласно ст.173-177 ТК РФ.

5.13.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления

Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ и лицам, приравненным к ним - до **35** календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до **14** календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до **14** календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до **60** календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до **5** календарных дней;
- лицу, работающему по совместительству, если по совмещаемой работе продолжительность отпуска меньше, чем по основному месту работы (в этом случае совместителю по его просьбе предоставить отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности);

Кроме того, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем:

- женщинам по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
- работнику в связи со своей юбилейной датой (50, 55, 60 лет) - **2** дня;
- работающим женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей - до **14** календарных дней в удобное для них время;
- в связи со свадьбой детей - **3** дня.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и (или) Уставом Учреждения.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ).

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема 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 за 20 мин до начала занятий и продолжаться 20 мин после их окончания.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда Работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», а так же локальными нормативными актами кадетского корпуса.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом требований профессиональных стандартов, сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п « Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края».

6.3. Определение профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней производится в соответствии с требованиями утвержденных профессиональных стандартов, приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ для должностей работников образования, для общеотраслевых должностей служащих, для должностей медицинских и фармацевтических работников, для общеотраслевых профессий рабочих, для должностей руководителей структурных подразделений, для должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами, для должностей работников культуры, искусства и кинематографии.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днем выплаты заработной платы сотрудникам, является **23-е** число текущего месяца и **8-ое** число

следующего месяца за расчетным, заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

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

При выплате заработной платы Работодатель обязан 6 числа, месяца следующего за расчетным, в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст.136, 372 ТК РФ) и включает в себя: табельный номер, подразделение, должность, оклад, наименование (вид) начислений, дни/часы, период, % начислений, выплаты (компенсация) за книгоиздательскую продукцию, сумма удержания, сумму выплат и долга за организацией на конец месяца.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением по оплате труда работников КГБОУ «Канский морской кадетский корпус» (Приложение № 1 к Коллективному договору) и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы, должностных окладов, с учетом физической нагрузки, с учетом условий при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы могут устанавливаться выше минимальных размеров;
- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с действующим законодательством);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за работу в ночное время, оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день, оплата при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, другие виды компенсационных выплат);
- персональные выплаты;
- стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты по итогам работы.

6.6. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в зависимости от объёма дополнительной работы, но не свыше должностного оклада.

6.7. Производить за каждый час в ночное время доплату в размере 35% от ставки (должностного оклада). Ночное считается время с 22 до 6 часов.

6.8. В соответствии со специальной оценкой условий труда и утвержденным штатным расписанием учреждения, установить доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда.

6.9. Производить доплату к заработной плате регионального коэффициента в размере 30%, за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Выплачивать процентную надбавку к заработной плате северной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии с Федеральными законами.

6.11. Изменение размера ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.12. 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.

6.13. Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течении трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор, устанавливается персональная выплата в размере 20% к окладу, ставке заработной платы, установленной для конкретного работника, на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения. (п.6 приложения 2 Приказа Министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009г. № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края»).

6.14. Работникам, проработавшим 10 и более лет в учреждении, не имеющим случаев нарушения трудовой дисциплины, при достижении

пенсионного возраста, выплачивается единовременное вознаграждение в размере месячной заработной платы.

6.15. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной помощи в размере **3 (трёх) тысяч рублей** по каждому основанию в связи: с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.16. Сотрудники, работающие во вредных условиях, бесплатно обеспечиваются спецодеждой, обувью, и другими средствами защиты (согласно утверждённого плана финансово-хозяйственной деятельности);

6.17. Производить выплату и дальнейшую индексацию денежных выплат по возмещению ущерба в связи с трудовым увечьем и профзаболеванием в соответствии с Гражданским законодательством.

6.18. Работодатель обязуется:

6.18.1. В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае задолженности по оплате труда выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300, действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.

6.18.2. Оплачивать время простоя, если в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник воспользовался правом, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ), в размере средней заработной платы работника.

6.18.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

6.18.4. Извещать в письменной форме работника об изменении системы и размеров оплаты труда, разрядов и наименования должностей не позднее, чем за 2 месяца.

6.18.5. Извещать каждого работника о размерах надбавок, стимулирующих доплат, премировании.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ), при увольнении работника;
- предусмотренные для педагогических работников в соответствии с п.5 части 5 ст.47 ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г. №273-ФЗ; в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными Федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

8. 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 согласно 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.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства согласно смете.

8.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения Совета, с последующей сертификацией.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать председателя Совета.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими

средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 4).

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя согласно ст. 221 ТК РФ.

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. 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 согласно ст. 220 ТК РФ.

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

8.11. 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 на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Иметь инструкцию по охране труда на каждом рабочем месте с учетом мнения Совета согласно 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 должны входить члены Совета.

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 контроль за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицом) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных 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 согласно ст. 214 ТК РФ.

8.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и

отдыха работников и их детей.

8.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.21. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о сумме перечисленных средств в фонд социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых, и поступлении и распределении путевок.

8.22. На основании ФЗ № 69 «О пожарной безопасности» в целях защиты жизни и здоровья сотрудников КГБОУ «Канский морской кадетский корпус», а так же имущества учреждения от пожаров, работодатель определяет основные положения в области пожарной безопасности и устанавливает противопожарный режим:

8.22.1. Определяет порядок обесточивания электрооборудования в случае пожара и по окончании рабочего дня;

8.22.2. Курение на территории кадетского корпуса запрещено;

8.22.3. Регламентирует порядок проведения временных огневых работ, порядок осмотра и закрытия помещения после окончания работы, действия работника при обнаружении пожара;

8.22.4. Определяет порядок и сроки проведения противопожарного инструктажа и занятий по пожарному техническому минимуму, а так же назначает ответственных лиц за их проведение;

8.22.5. Допускает сотрудников кадетского корпуса к работе только после прохождения противопожарного инструктажа:

- вводный инструктаж – при поступлении на работу;
- первичный инструктаж – на рабочем месте с регистрацией в специальном журнале. Инструктаж проводится с сотрудниками не реже 1 раза в 6 месяцев.

8.22.6. Оборудование эвакуационных путей, удовлетворяющих требованиям безопасной эвакуации людей при пожаре;

8.22.7. Установка систем обнаружения пожара, установка систем пожарной сигнализации, оповещение людей и управление при пожаре;

8.22.8. Применение средств индивидуальной защиты людей от воздействия опасных факторов пожара;

8.22.9. Применение огнезащитных составов, в том числе антипиренов и огнезащитных красок, строительных материалов (облицовок) для повышения пределов огнестойкости строительных конструкций;

8.22.10. Применение первичных средств пожаротушения.

8.23. Совет обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для сотрудников образовательного учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей сотрудников;
- проводить разъяснительную работу среди сотрудников о соблюдении Правил пожарной безопасности.

9. ГАРАНТИИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

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 Совете трудового коллектива.

9.2. Совет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права согласно ст. 370 ТК РФ, за правильностью установления должностных окладов, различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.2 ТК РФ, ст.22 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения Совета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом Совета трудового коллектива, по пункту 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мнения Совета трудового коллектива.

9.5. Работодатель обязан предоставить Совету 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, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Совета для участия в работе выборных органов Совета, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях на городском, региональном и федеральном уровнях.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий членам Совета, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение работников, являющихся членами Совета, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Совета в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Председатель Совета трудового коллектива и его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия общего собрания трудового коллектива (ст. 82, 373, 374, 376 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с председателем Совета трудового коллектива и его заместителями в течении двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия общего собрания трудового коллектива.

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

9.9. Председатель Совета включается в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Совет, действующий на основе Положения о Совете трудового коллектива КГБОУ «Канский морской кадетский корпус», Устава и Общего положения о первичных организациях работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом Работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает Совет трудового коллектива как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени.

9.11. Работодатель с учётом мнения Совета трудового коллектива и по согласованию с ним рассматривает вопросы, предусмотренные ТК РФ и настоящим Коллективным договором (п.1.16):

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- разработка штатного расписания учреждения (ст. 8 ТК РФ);
- определение и применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10. Совет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового 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 проверку правильности начисления заработной платы после обращения в Совет работников.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников согласно ст. 86 ТК РФ.

10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения согласно ст. 195 ТК РФ.

10.6. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

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

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

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других. Поощрять работников, самостоятельно осваивающих профессиональные стандарты.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

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

10.14. Оказывать ежегодно материальную помощь работникам, в случаях достижения ими юбилейного возраста (50, 55, 60 лет).

10.15. Оказывать помощь в проведении и осуществлении работы в учреждении.

10.16. Нацеливать работников на соблюдение производственной и трудовой дисциплины, полное, своевременное и качественное выполнение

своих трудовых обязанностей.

10.17. Совместно с администрацией проводить культурно-массовую и оздоровительную работу среди работников и членов их семей.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию города Канска (ст.50 ТК РФ.)

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

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

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения 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.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение «Об оплате труда работников КГБОУ «Канский морской кадетский корпус».
2. Правила внутреннего трудового распорядка КГБОУ «Канский морской кадетский корпус».
3. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Пролито, пронумеровано и скреплено
печатью 25 (двадцать пять) листов
Директор КТБОУ «Канский морской
кадетский корпус»

М.Б. Волгин

