

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Калининградской области кадетской школе- интернате «Андрея Первозванного Кадетский морской корпус» (далее - Кадетский морской корпус) 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 Кадетского морского корпуса.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Кадетский морской корпус в лице директора Колесникова Александра Владимировича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники Кадетского морского корпуса (далее - работники), от имени которых выступает Орган общественной самодеятельности - Совет трудового коллектива, в лице председателя Совета Чумакова Владимира Николаевича, именуемый в дальнейшем «С"ТК».

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 Кадетского морского корпуса.

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 другие вопросы, определенные сторонами.

1.4. Действие Коллективного договора:

Коллективный договор разрабатывается представителями сторон, принимается на Общем собрании трудового коллектива 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 Кадетского морского корпуса, изменения типа Кадетского морского корпуса как государственного учреждения, реорганизации Кадетского морского корпуса в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Кадетского морского корпуса.

При смене формы собственности Кадетского морского корпуса

Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При реорганизации или смене формы собственности Кадетского морского корпуса 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 Кадетского морского корпуса 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 Кадетского морского корпуса.

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. Подготовка и дополнительное профессиональное образование 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 СТК.
11. Организация и контроль за выполнением Коллективного договора.

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 Кадетским морским корпусом и принимать самостоятельно решения в пределах своих полномочий.

2.2.2. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

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

2.2.4. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель обязан:

2.2.5. Осуществлять прием, перевод, перемещение, изменение определенных сторонами условий трудового договора и увольнение работников Кадетского морского корпуса 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 подпись с Уставом Кадетского морского корпуса, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Кадетском морском корпусе и относящимися к трудовой функции работника (должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и т.д.)

2.2.6. Использовать все возможности и оказывать всестороннее содействие для повышения профессионального уровня работников Кадетского морского корпуса.

2.2.7. Проводить сокращение численности или штата работников

Кадетского морского корпуса в соответствии с законодательством РФ в частности предупреждать работников не менее чем за 2 месяца о предполагаемом сокращении штатов, информировать Совет трудового коллектива (далее СТК) не менее чем за два месяца, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.2.8. 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.

2.1.9. Официально и своевременно доводить до сведения трудового коллектива информацию об изменениях в работе Кадетского морского корпуса по всем направлениям.

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

2.1.11. 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 Кадетского морского корпуса выступает СТК.

СТК представляет интересы работников при:

- проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора;
- осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнении Коллективного договора;
- реализации права на участие в управлении Кадетским морским корпусом;
- рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

СТК обязан:

- обеспечивать работникам 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 Кадетского морского корпуса, нарушении прав и законных интересов;
- доводить до сведения работников изменения в трудовом законодательстве РФ;
- способствовать успешной работе коллектива Кадетского морского корпуса, 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 Кадетского морского корпуса имеют право на:

- предоставление рабочего места, соответствующего государственным

нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, представленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- 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;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Все работники Кадетского морского корпуса, обязаны:

- соблюдать трудовую дисциплину, Правила внутреннего трудового распорядка, Устав Кадетского морского корпуса;

- работать честно и добросовестно, качественно выполнять возложенные на них трудовые обязанности, указанные в трудовых договорах, 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 Кадетского морского корпуса 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 Кадетского морского корпуса обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных 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;

- получить дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки в области образования за счет собственных средств в течение одного года после приема на работу в соответствии с профессиональным стандартом, систематически повышать свой профессиональный уровень на курсах повышения квалификации;

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

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры один раз в год, обязательные психиатрические освидетельствования в течение одного года после приема на работу с последующим прохождением освидетельствования один раз в пять лет;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

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 и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у 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 Кадетского морского корпуса, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий настоящего Коллективного договора. Не включение 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, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Кадетском морском корпусе.

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 (10-11 классы), семестрах (5-9 классы).

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Кадетский морской корпус 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, 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;
 - катастрофы природного или 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, когда, в соответствии со ст. 72.2 ТК РФ работник может быть переведен без его согласия на срок до

одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий;

- перевода работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя 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 такими чрезвычайными обстоятельствами как, катастрофы природного или техногенного характера, производственные аварии, несчастные случаи на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. 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 Кадетского морского корпуса, 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 Кадетском морском корпусе 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 работников (повышение квалификации) и дополнительного профессионального образования (профессиональная переподготовка) для нужд Кадетского морского корпуса в соответствии с профессиональными стандартами.

4.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) СМК в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Кадетского морского корпуса.

4.2. Работодатель обязуется:

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

4.2.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз 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. Создавать работникам, проходящим подготовку, необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.2.5. Сохранять за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы.

Производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, (ст.187 ТК РФ).

4.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении образования соответствующего уровня впервые. 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.

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 Кадетского морского корпуса инвалидов.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам 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 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, воспитывающим 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 Кадетском морском корпусе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает

приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Кадетского морского корпуса 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 Правилами внутреннего трудового распорядка Кадетского морского корпуса (ст.91 ТК РФ), расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Кадетского морского корпуса.

6.1.2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, 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 (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части, может устанавливаться по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), 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. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условия работы у работодателя.

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 Кадетского морского корпуса 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 Кадетского морского корпуса.

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.

6.2. 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 ТК РФ, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

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 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» продолжительностью 56 календарных дней по должностям:

- директор;
- заместитель директора по военной работе и режиму безопасности;
- заместитель директора по учебной работе;
- заместитель директора по методической и инновационной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора - руководитель филиала;
- заместитель руководителя филиала по воспитательной работе;
- заместитель руководителя филиала по учебно-методической работе;
- руководитель психолого-педагогической службы;
- руководитель ресурсного центра;
- педагог дополнительного образования;

- музыкальный руководитель духового оркестра;
- педагог-библиотекарь;
- преподаватель - организатор ОБЖ;
- учитель (по тарификации);
- старший воспитатель;
- воспитатель;
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- педагог – организатор по внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется заместителям директора Кадетского морского корпуса, заместителям руководителя филиала Кадетского морского корпуса, руководителю психолого-педагогической службы и руководителю ресурсного центра 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 подпись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

6.2.6. Предоставлять работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ. Кроме того, предоставлять работнику на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- переезда на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- регистрации брака работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- рождения ребенка - до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работникам, имеющим звание «Ветеран боевых действий», «Ветеран военной службы» (ФЗ «О ветеранах» от 12.05.1995 г. № 5-ФЗ) - до 35 календарных дней в году.

6.2.7. Предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-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 ТК РФ (ст. 173-177).

6.2.10. Предоставлять работникам Кадетского морского корпуса по их письменному заявлению оплачиваемые дни отдыха: в день вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции, совпадающий с рабочим днем, а также в следующий за ним день, если он является рабочим (согласно реализации поручения Президента Российской Федерации, постановления Правительства Калининградской области от 20.01.2022 № 15 «О внесении изменений в постановление Правительства Калининградской области от 16 марта 2020 года № 134 «О введении на территории Калининградской области режима повышенной готовности для органов управления и сил территориальной подсистемы повышенной готовности для органов управления и сил территориальной подсистемы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Калининградской области и некоторых мерах по предотвращению распространения в Калининградской области новой коронавирусной инфекции», письма Министерства образования Калининградской области от 02.02.2022 № 801.).

6.2.11. Предоставлять работникам Кадетского морского корпуса по их письменному заявлению оплачиваемые дни отдыха:

В день сдачи крови и ее компонентов и после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ).

6.2.12. Предоставлять работникам Кадетского морского корпуса, родителям детей, поступающих в первый класс школы по их письменному заявлению, оплачиваемый день отдыха 01 сентября.

6.3. Работодатель имеет право:

6.3.1. Заменять часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией по письменному заявлению работника (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 (ст. 125 ТК РФ).

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников Кадетского морского корпуса

производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников, принятого на Общем собрании (конференции) работников.

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

7.3. Заработная плата (оклад) выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни:

- 15 числа текущего месяца;
- последний рабочий день текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата за первую половину месяца определяется пропорционально отработанному времени с учетом оклада, надбавки в размере 15% и персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в соответствии с профессиональной квалификационной группой за фактически отработанное время. Заработная плата за вторую половину месяца определяется пропорционально отработанному времени с учетом оклада и надбавки в размере 15% и персонального повышающего коэффициента к должностному окладу в соответствии с профессиональной квалификационной группой за фактически отработанное время, а также с учетом стимулирующих и компенсационных выплат.

7.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

Работодатель предоставляет расчетные листки с информацией, указанной в пункте 7.4 как в бумажной, так и в электронной форме (по заявлению работника на его адрес электронной почты). (Письмо Минтруда РФ от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560).

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. 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 Кадетского морского корпуса.

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 административный 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 предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры один раз в год, обязательные психиатрические освидетельствования работников в течение одного года после приема на работу с последующим прохождением освидетельствования один раз в пять лет, внеочередные медицинские осмотры.

9.1.8. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских обследований, вакцинации (в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 21 марта 2014 года № 125н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок и календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям»), 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 СТК инструкций по охране труда для работников.

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

9.1.12. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с

законодательством о специальной оценке условий труда.

9.2. Работники Кадетского морского корпуса 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 и другим правилам охраны труда, проверку знаний требований охраны труда, обучение навыкам оказания первой помощи.

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, регулярно проходить периодическое флюорографическое обследование и проводимую органами здравоохранения вакцинацию (прививки) для предупреждения массовых инфекционных заболеваний.

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

9.2.5. Применять выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях.

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 СТК 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 настоящим 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, выполнения настоящего 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 Кадетского морского корпуса;
- 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 членом СТК, в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится в порядке, предусмотренном 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.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка.

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.