



**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

* 1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Ростовской области «Орловский казачий кадетский корпус» (далее по тексту – ГБОУ РО «ОККК»).

Сторонами коллективного договора являются:

-работодатель в лице - директора ГБОУ РО «ОККК» Волкова Ивана Васильевича (далее – работодатель);

-работники образовательной организации в лице председателя общего собрания работников в лице - председателя совета трудового коллектива ГБОУ РО «ОККК» **Волкова Ивана Васильевича** (далее - совет трудового коллектива)**.**

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

* Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в действующей редакции;
* Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в действующей редакции;
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в действующей редакции;
* Закон субъекта РФ о социальном партнерстве в действующей редакции;
* Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации в действующей редакции;
* Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений в действующей редакции.
* Постановление Правительства Ростовской области от 09.11.2016г.№ 765 «Об оплате труда работников государственных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей»;
* Постановление Правительства Ростовской области от 28.06.2019 № 442 « О внесении изменений в постановление Правительства Российской области от 09.11.2016г. № 765;
* Положение по оплате труда, утвержденного приказом от 10.01.2020 г. № 9.1«Об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Ростовской области «Орловский казачий кадетский корпус».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, членов общего собрания работников кадетского корпуса, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора и другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями всех работников кадетского корпуса в течение \_7\_ дней после его подписания, а так же вновь поступающих работников.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем кадетского корпуса.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) кадетского корпуса, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности кадетского корпуса, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации кадетского корпуса, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (или принимает по согласованию, или с предварительного согласия и др.) профкома:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) Положение об оплате труда;

3) Соглашение по охране труда;

4) Положение о платных дополнительных образовательных услугах;

5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда,

6) Перечень видов работ, которые по условиям являются вредными и (или) опасными

и за выполнение которых, работникам устанавливается доплата;

7) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими

8) Другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком (ст. 53 ТК РФ):

учет мнения (по согласованию) общего собрания работников;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении

предложений по еѐ совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

другие формы.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, мешающие выполнению коллективного договора, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные мешающие выполнению коллективного договора.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 09.01.2023г.

**II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.**

2. Стороны договорились, что:

2.1. 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. **Работодатель обязуется:**

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом кадетского корпуса, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать общему собранию работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2.1. ст. 81 ТК РФ, п.3, п.5, ст.81 ТК РФ) при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца.

Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

При появлении новых рабочих мест в кадетском корпусе, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из ГБОУ РО «ОККК» в связи с сокращением численности или штата и при появлении вакансий ст.178,180 ТК РФ.

Массовым является увольнение 50 % и более от общего числа работников в течение 30 календарных дней. (п. ст. 81 ТК РФ).

2.2.8. Уведомлять общее собрание работников 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.81,82 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.

Увольнение членов общего собрания работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией кадетского корпуса и сокращением численности или штата производить с учетом мнения выборного органа союза трудового коллектива (п.2 ст.81 ТК РФ, п.3, п.5, ст.81 ТК РФ).

Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата.

При появлении новых рабочих мест в кадетском корпусе, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из кадетского корпуса в связи с сокращением численности или штата и при появлении вакансий ст.178,180 ТК РФ.

Создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с техническим переоснащением и развитием кадетского корпуса.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с

педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года, не освобожденный председатель общего собрания работников организации.

2.2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы \_1\_ часа в неделю с сохранением среднего заработка. При этом преподавательские часы, определённые учебным планом, расписание уроков и занятий уменьшению не подлежат.

2.2.11. С учетом мнения общего собрания работников определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития кадетского корпуса.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

\_\_**100**\_\_\_ рублей за счет областного бюджета;

\_\_ 300\_\_\_рублей за счет внебюджетных средств (при финансовой возможности) при командировках за пределы Ростовской области согласно Постановления Правительства РФ « О размере и порядке выплаты суточных при служебной командировке на территории иностранных государств № 93 от 08.02.2002г.

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры кадетского корпуса, его реорганизацией с участием выборного общего собрания работников .2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Общее собрание работников обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

**III. Рабочее время и время отдыха.**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с общим собранием работников.

3.2. Для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала кадетского корпуса, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать для женщин 36 часов в неделю и для мужчин 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников кадетского корпуса, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда [продолжительность](https://docviewer.yandex.ru/r.xml?sk=03ff7d10e1b15979c5c946f2ec43e70f&url=consultantplus%3A%2F%2Foffline%2Fref%3D4150B37408F9483D6C446C4524D4A2C3F20920E56AF28B4CE8A8BD3EE5FA68A5B78A6C4D0E7C9732t4qAO) рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В кадетском корпусе учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с общим собранием работников.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с советом трудового коллектива, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника кадетского корпуса, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов, групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. настоящего раздела.

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

3.7.2.Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за 2 недели до их ухода в очередной отпуск.

3.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. В дни работы и привлечению к дежурству по кадетскому корпусу педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.11. Продолжительность рабочей недели - шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

3.12.1.При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

3.12.2. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы могут привлекаться к работе на дежурной группе воспитанников, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя кадетского корпуса по согласованию с общим собранием работников.

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

3.13.2. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал кадетского корпуса привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, косметический ремонт помещений (покраска, очистка стен), работа на территории, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.14.1 Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия общего собрания работников.

3.14.2. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. В соответствии с Трудовым законодательством, с учётом графика сменности работники кадетского корпуса могут привлекаться к работе в выходные и праздничные дни, для обеспечения жизнедеятельности и круглосуточного пребывания кадет в корпусе.

3.15.1. В связи с круглосуточным режимом работы кадетского корпуса в исключительных случаях администрация имеет право привлечь работника к работе в праздничный день, если на этот день выпадает по графику его смена, ознакомив с приказом за 3 суток. При несоблюдении данных условий работник не может быть привлечен к работе в праздничные дни и не несет дисциплинарной ответственности.

Не подлежат привлечению к работе в выходные и праздничные дни:

* беременные женщины;
* женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
* работники в возрасте до 18 лет.

3.15.2. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.16.Привлечение работников кадетского корпуса к выполнению работы, не предусмотренной Уставом кадетского корпуса, Правилами внутреннего трудового распорядка кадетского корпуса, трудовым договором кадетского корпуса должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ, предусмотренном Положением по оплате труда за совмещение профессий, совместительство.

3.17. В исключительных случаях: для ликвидации аварий технический персонал при неявке сменяющего работника (младшего воспитателя, воспитателя, учителя) соответствующие категории работников могут быть привлечены к сверхурочным работам.

Сверхурочные работы могут проводиться лишь с разрешения совета трудового коллектива. Работодатель издает приказ о привлечении к сверхурочной работе:

1. а) С оплатой за первые 2 часа - не менее чем в полуторном размере, за последующие – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

б) к сверхурочным не допускаются:

* работники, имеющие инвалидность;
* беременные женщины;
* работники в возрасте до 18 лет;
* женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, без их согласия.

1. С изменением графика работы, в суммарном учете не превышающего нагрузки по тарификации и штатному расписанию. При этом:

а) администрация обязана вести четкий учет сверхурочных работ;

б) не допускать случаев назначения работника на работу в течение 2 смен подряд без его согласия.

3.18. В течение рабочего дня педагогическим работникам, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.19.1. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в кадетском корпусе, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков пропорционально отработанному периоду. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.19.2. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности пропорционально отработанному периоду и оплачиваться в полном размере.

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором кадетского корпуса с учетом мнения совета трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели его начала. Отпуска могут предоставляться в течение всего календарного года, но с учётом особенности функционирования учреждения круглосуточного пребывания воспитанников кадетского корпуса.

3.21. Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить администрацию о намерении использовать или не использовать дни проезда к месту отдыха и обратно. В случае изменения обстоятельств работник обязан сообщить об этом письмом, телеграммой или в устной форме до выхода на работу в соответствии с графиком отпусков.

3.21.1. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.21.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

* исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

3.22. Работодатель обязуется предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

3.23. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

3.24. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

3.25.Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском ст.119 ТК РФ.

3.26. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.27.Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.28. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

3.29.Право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

* при рождении ребенка в семье – до 5 дней без сохранения заработной платы;
* в связи с переездом на новое место жительства – 7 оплачиваемых дней (ст. 35 Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»);
* для проводов детей в армию - до 3 дней без сохранения заработной платы;
* в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней без сохранения заработной платы;
* на похороны близких родственников – до 5 дней без сохранения заработной платы;
* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 дней в год без сохранения заработной платы;
* участникам Великой Отечественной войны, воинам - интернационалистам – до 35 дней в год без сохранения заработной платы;
* родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 дней без сохранения заработной платы;
* работающим инвалидам - до 60 дней в год без сохранения заработной платы;
* работникам кадетского корпуса по фактически затраченному личному времени на выполнение работ в интересах школы – интерната – соответствующее количество оплачиваемых дней («отгулов»), которые предоставляются в каникулярное время;
* всем работникам кадетского корпуса при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности по больничному листу - 3 дня в год с сохранением заработной платы (дни предоставляются в каникулярное время);
* женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – 14 дней в год без сохранения заработной платы;
* одному из родителей, имеющему детей до 16 лет, - один ежемесячный дополнительный выходной (неоплачиваемый) день по письменному заявлению;
* женщинам для ухода за ребёнком – инвалидом с детства в возрасте до 18 лет (при наличии соответствующих документов: справки о болезни, справки о том, что муж не использовал такой отпуск) – 4 дня в месяц с сохранением зарплаты;

- работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в

году, которые используются по желанию работника полностью или по частям и могут

присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску.

* по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего (впервые) в учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности, - ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 дней); при наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребёнка.

3.29.1. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами.

3.30. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, может быть предоставлен длительный запуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в соответствии с Положением о порядке и условиях длительного отпуска сроком до одного года согласно подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ.

3.30.1. Очередность и время предоставления длительного отпуска, его продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску определяется директором кадетского корпуса по согласованию с общим собрания\ем работников кадетского корпуса на основании заявления педагогического работника.

3.30.2. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности кадетского корпуса.

3.31. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.32. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.32.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.32.2. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.32.3. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

3.32.4.Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.32.5. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

3.33. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.34. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.35.Внешний вид педагогических работников, сотрудников кадетского корпуса при выполнении ими трудовых обязанностей должен соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличает официальность, сдержанность, аккуратность.

3.35.1 Работникам кадетского корпуса в соответствии с нормативом обеспечения спец. одеждой обязательное ношение халатов, рабочих курток согласно правилам ношения спец. одежды.

3.36. Общее собрание работников обязуется:

3.36.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.36.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.36.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

4.1.1.Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 14 и 28 числа текущего месяца.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров 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;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате;

- оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 "О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области", постановлением Правительства Ростовской области от 28.06.2019 № 442 "Об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Ростовской области, подведомственных департаменту по делам казачества и кадетских учебных заведениях Ростовской области (статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации) и включает в себя ставки заработной платы, должностные оклады; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают: доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором; выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»; повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

4.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.4. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.6. Работникам гарантируются:

государственное содействие системной организации нормирования труда;

применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа союза работников или установленных коллективным договором.

4.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников кадетского корпуса и включает в себя:

- должностной оклад (ставку заработной платы), который определяется с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию по профессионально-квалификационным группам (ПКГ);

- доплаты компенсационного характера;

- доплаты и надбавки стимулирующего характера;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.8.1. В настоящем коллективном договоре устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% должностного оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.8.2. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.9. В целях повышения заинтересованности работников кадетского корпуса при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой присвоена квалификационная категория | Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1 |
| **1** | **2** |
| Учитель, преподаватель | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Преподаватель-организатор  основ безопасности  жизнедеятельности | Учитель, преподаватель, ведущий занятия обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ)сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель  физической культуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель, преподаватель физической культуры | Руководитель физического воспитания, инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий  занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю) |
| Учитель трудового обучения  (технологии) | Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю), учитель (независимо от преподаваемого предмета), воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель музыки  общеобразовательного  учреждения | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер |

4.10. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников кадетского корпуса, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.11. Штатное расписание кадетского корпуса формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, определённая в Положении об оплате труда.

4.12. Должности, по которым устанавливается работа в ночное время суток: помощник воспитателя, воспитатель.

4.13. Нормы оплаты труда не нашедшие отражение в коллективном договоре урегулированы в положении об оплате труда работников ГБОУ РО «ОККК», являющимся отдельным локальным актом кадетского корпуса.

**V. Социальные гарантии и льготы.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.2.Организует питание работников кадетского корпуса в столовой кадетского корпуса при условии авансированной оплаты работником стоимости питания за месяц.

5.2.3. При регулировании вопросов, связанных с возложением на педагогических работников функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, директор ГБОУ РО «ОККК» руководствуется следующим:

* При возложении на педагогических работников с их согласия функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе учитываются обеспеченность школы-интерната соответствующими кадрами, а также другие условия работы в школе-интернате;
* Выполнение возложенных в начале учебного года обязанностей по классному руководству не должно прекращаться по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев сокращения количества классов;
* Кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять функции классного руководителя, должны определяться одновременно с определением учебной нагрузки по окончании учебного года, с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет выполнять эти функции;
* Выполнение возложенных в текущем учебном году обязанностей по классному руководству в конкретном классе не должно отменяться по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев сокращения количества классов;
* При возложении на педагогических работников функций классных руководителей на следующий учебный год должна соблюдаться преемственность выполнения этой работы в классах.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине функций классного руководителя работодатель имеет право принять решение о прекращении исполнения работником этих обязанностей и выплаты доплаты и вознаграждения.

5.2.4. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.5. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.6. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам кадетского корпуса.

5.2.8. Педагогическим работникам устанавливаются дополнительно к Федеральным следующие виды и нормы материального обеспечения и социальной поддержки:

* выплата педагогическим работникам при увольнении по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трех должностных окладов.

**VI. Охрана труда и здоровья.**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1.Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с общим собранием работников.

6.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда к настоящему коллективному договору.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, к настоящему коллективному договору.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, и диспансеризацию, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя кадетского корпуса о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

**VII. Дополнительные меры по созданию условий для привлечения молодых педагогов.**

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации

молодежной политики в кадетском корпусе являются:

- проведение работы с молодыми педагогами с целью закрепления их в кадетском корпусе;

- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному

росту, развитию творческой активности;

- закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их

работы в кадетском корпусе;

- осуществление повышения квалификации для женщин в течение первого года

работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;

- обеспечение гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи,

обучающихся в образовательных учреждениях, в соответствии с действующим

законодательством Российской Федерации и коллективным договором;

- обеспечение их правовой и социальной защищенности.

7.1.2. Ходатайствовать на предоставление места в детском саду ребёнку молодого специалиста, ходатайствовать на предоставление жилого помещения молодому специалисту.

**VIII. Гарантии общего собрания работников** **деятельности**

8. В целях создания условий для успешной деятельности выборному органу трудового коллектива и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного общего собрания работников в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

8.2. Соблюдать права членов общего собрания работников, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

8.3. Не препятствовать представителям совета трудового коллектива в посещении рабочих мест, на которых работают члены коллектива, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

8.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу трудового коллектива организации помещения, как для постоянной работы выборного органа организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

8.5. Предоставлять выборному органу трудового коллектива в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа трудового коллектива организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу трудового коллектива организации;

8.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в трудовом коллективе.

8.8. Привлекать представителей выборного органа трудового коллектива для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.9. Взаимодействие работодателя с выборным органом трудового коллектива организации осуществляется посредством:

-​ учета мотивированного мнения выборного органа трудового коллектива организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

-​ согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом трудового коллектива организации после проведения взаимных консультаций.

8.10. С учетом мнения выборного органа трудового коллектива организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

-​ принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

-​ составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

-​ установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

-​ привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

-​ установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (ст. 100 ТК РФ);

-​ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

-​ установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

-​ принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

-​ принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

-​ утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

-​ определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

-​ определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

-​ формирование аттестационной комиссии в кадетском корпусе (статья 82 ТК РФ);

-​ формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

-​ принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

-​ изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.11. С учетом мотивированного мнения выборного органа трудового коллектива учреждения производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами союза трудового коллектива, по следующим основаниям:

-​ сокращение численности или штата работников кадетского корпуса (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

-​ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава кадетского корпуса, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.12. По согласованию с выборным органом трудового коллектива организации производится:

-​ установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

-​ представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

-​ представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

-​ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

-​ установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

-​ распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

-​ утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

-​ установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

-​ распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

8.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа трудового коллектива, к настоящему коллективному договору.

8.14. С предварительного согласия выборного органа трудового коллектива организации производится:

-​ применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа трудового коллектива организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

-​ временный перевод работников, являющихся членами выборного органа трудового коллектива организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа трудового коллектива, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.15. С предварительного согласия вышестоящего выборного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа трудового коллектива организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

-​ сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-​ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-​ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.16. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган трудового коллектива с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.17. Члены общего собрания работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39ТК РФ).

8.18. Члены совета трудового коллектива включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

**IX. Обязательства общего собрания работников.**

9. Общее собрание работников обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов общего собрания работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами общего собрания работников, в случае, если они уполномочили выборный орган трудового коллектива организации представлять их интересы.

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

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

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в кадетском корпусе.

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

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

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников кадетского корпуса, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.8. Принимать участие в аттестации работников кадетского корпуса на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии кадетского корпуса.

9.9. Информировать членов общего собрания работников о своей работе, о деятельности выборных органов трудового коллектива.

9.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов общего собрания работников и других работников кадетского корпуса.

9.11. Содействовать оздоровлению детей работников кадетского корпуса.

9.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников кадетского корпуса.

**X. Контроль за выполнением коллективного договора**

Ответственность сторон коллективного договора.

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам кадетского корпуса.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Принят на общем собрании работников ГБОУ РО «ОККК» 07.12.2022года