

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области
«Самарский казачий кадетский корпус»
на 2024-2026 годы



г. Самара 2023

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор между работодателем и работниками государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области «Самарский казачий кадетский корпус» (далее – Коллективный договор) заключен между работодателем и работниками, на основе согласования взаимных интересов сторон, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области «Самарский казачий кадетский корпус» (далее - Учреждения).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора Учреждения Синявского Сергея Игоревича (далее - работодатель), действующего на основании Устава Учреждения;
- работники Учреждения в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - работники) Свякова Геннадия Ивановича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ). Работодатель признает полномочным представителем работников Учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, при рассмотрении и разрешении

коллективных трудовых споров, приведении переговоров по решению социально-экономических проблем, вопросов оплаты труда, охраны труда, занятости и других вопросов, затрагивающих интересы работников.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.6. При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства: равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, добровольность принятия сторонами на себя обязательств.

1.7. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий настоящего коллективного договора.

1.8. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия Коллективный договор может быть изменен или дополнен только по соглашению сторон.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.11. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

1.13. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении срока действия прежнего на срок до трех лет.

1.14. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие на весь срок проведения ликвидации.

1.15. Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, требующих учёта мотивированного мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, принимать локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.16. Работодатель обязуется своевременно доводить до сведения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения важную информацию, затрагивающую интересы работников.

1.17. Настоящий Коллективный договор заключён сроком на 3 (три) года и вступает в силу с 01.01.2024 г.

1.18. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет. Продление действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии ст. 57 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения. Также в трудовом договоре могут устанавливаться дополнительные условия, не ухудшающие положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа при приёме на работу.

2.4. В случае противоречия условий Коллективного договора и трудового договора в отношении работников действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Корпусе.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только при подписании дополнительного письменного двухстороннего соглашения, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.7. По инициативе работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение

числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся (детей), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменения сменности работы Учреждения, изменения образовательных программ и т.д.). Работодатель должен уведомить работников об изменениях не позднее, чем за 2 (два) месяца.

2.8. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность, помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с профкомом. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой, на новый учебный год в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.9. Работодатель обязуется 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).

2.10. Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.11. При возникновении необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения, сокращение работников производить, руководствуясь требованиями ТК РФ.

2.12. При сокращении численности или штата учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.13. Работодатель или его полномочный руководитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим

Коллективным договором, Уставом Учреждения и иными локальными актами, действующими в Учреждении.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, годовым календарным учебным графиком, расписанием занятий, условиями трудового договора, графиками работы, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.2. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), медицинским работникам - не более 39 часов в неделю, продолжительность рабочей недели других работников составляет не более 40 часов в неделю.

3.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов за ставку заработной платы педагогических работников, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и Уставом Учреждения.

При этом от работника требуется полная отработка установленного количества рабочих часов, за исключением случаев пребывания работника на больничном.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, продолжительность и окончание рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учётных периодов – квартал (ст. 102 ТК РФ).

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.5. В свободное от основной работы время работник может выполнять другую работу по совместительству. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Работа педагогических работников по совместительству регулируется в соответствии с законодательством.

3.6. При установлении учителям, для которых Учреждение является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.7. Составление расписания уроков и непосредственно образовательной деятельности в Учреждении осуществляется в соответствии санитарно-эпидемиологическими нормами и правилами, с учётом рационального использования рабочего времени педагога.

Педагогам Учреждения, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.8. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная соответственно с одним или двумя выходными днями в неделю) устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.9. Привлечение работников Учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения (ст. 113 ТК РФ), по письменному распоряжению директора Учреждения.

3.10. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня (смены) сокращается на один час, включая и работников, работающих по сокращенному рабочему времени. Работникам, которым по условиям работы невозможно уменьшить продолжительность смены накануне нерабочих праздничных дней, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия работников или оплатой как за сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ).

3.11. За работу в выходной и нерабочий праздничный день работнику представляется другой день отдыха или оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренным ст. 153 ТК РФ.

3.12. Сверхурочные работы могут производиться по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.13. Работа в ночное время является неблагоприятной для человека и подлежащей компенсации в денежном выражении. Размер оплаты ночного времени устанавливается Положением об оплате труда. Ночное время - время с 22.00 до 6.00.

3.14. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти дни педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.15. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного рабочего времени и по личному согласию работника.

3.16. Время перерыва для отдыха и питания не входит в рабочее время. Если невозможно по условиям работы установить перерыв для отдыха и питания, то работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в установленном месте. Время отдыха не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.17. Работодатель предоставляет педагогическим работникам Учреждения возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов (перемен) между занятиями.

3.18. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст.122ТК РФ).

3.19. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, лицам до 18 лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

3.20. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении.

3.21. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

3.22. Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.23. Работникам с ненормированным рабочим днём и за работу в условиях, отнесённых к вредным и (или) опасным условиям труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (приложения №1 и 2 к настоящему Коллективному договору).

3.24. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным директором Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за

две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников под подпись.

3.25. О времени начала отпуска работники должны быть извещены под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.26. По письменному заявлению работника работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику не была своевременно произведена оплата отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

3.28. Стороны пришли к соглашению предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

а) продолжительностью 3 календарных дня в следующих случаях:

- смерти близких родственников (жены (мужа), родителей, детей);

б) продолжительностью 2 календарных дня в следующих случаях:

- регистрации брака работника;

- регистрация брака детей работников;

в) продолжительностью 1 календарный день:

- при рождении ребенка (отцу);

- проводов сына на службу в ВС РФ.

3.29. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по соглашению сторон может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

3.30. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться вне графика по согласованию с руководителем Учреждения.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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 (ст. 121 ТК РФ). Излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до целого месяца.

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

3.33. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет –14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства–3календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника –3 календарных дня;

-работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных законодательством.

3.34. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.35. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

4. Гарантии мобилизованным работникам (заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации) и членам их семей

4.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем,

приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся

ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с статьей 357.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской

обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на

вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

4.2. Для демобилизованных работников предоставляется:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- оказание бесплатной психологической помощи;
- предоставление дополнительных дней отдыха для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских).

4.3. Родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников.

4.4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации допускается только с его письменного согласия. (ч. 2 ст. 159 ТК РФ).

4.5. Предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Оплата труда работника устанавливаются в соответствии с ТК РФ, нормативными актами РФ, Коллективным договором, трудовым договором и на основании действующих в Учреждении локальных актов об оплате труда.

5.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования, а так же полученной квалификации по итогам аттестации.

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, за ставку.

5.4. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам Учреждения производятся выплаты компенсационного характера.

5.4.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются доплаты трудовым договором и на основании действующих в Учреждении локальных актов об оплате труда. (приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

5.4.2. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статьи 60.2. и 151 ТК РФ). Конкретный размер доплат каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

5.4.3. Работа в ночное время оплачивается в размере, установленном трудовым договором и на основании действующих в Учреждении локальных актов об оплате труда.

5.4.4. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

5.5. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера установлены в Положении об оплате труда.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца: выплата заработной платы за первую половину месяца осуществляется 22 числа текущего месяца, выплата заработной платы за вторую половину месяца (окончательный расчет за месяц) осуществляется - 7 числа месяца, следующего за расчетным. Заработная плата по заявлению работника перечисляется, согласно установленного порядка, на зарплатные карточки (расчётный счёт) работников. При совпадении дня выплаты с выходными и нерабочими праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

5.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. 4.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы.

5.8. Премирование и другие поощрительные выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения из фонда экономии заработной платы Учреждения.

5.9. Нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в невыполнении требований Устава Учреждения, нарушении правил Внутреннего трудового распорядка, других нормативных актов, зафиксированных в приказах по Учреждению, служит основанием для лишения премии и других поощрительных выплат.

5.10. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несёт ответственность в

соответствие с ТК РФ и иными Федеральными законами (статьи 142, 236 ТК РФ).

5.11. Педагогические работники могут осуществлять классное руководство только с письменного согласия и не более чем в двух классах, с выплатой установленного денежного вознаграждения за каждый класс.

5.11.1. Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмену классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

5.11.2. Работодатель, по возможности, обеспечивает преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год.

5.11.3. Работодатель обязан определить кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

5.11.4. Работодатель обязан организовать временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

5.11.5. Работодатель имеет возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

5.11.6. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Учреждения производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

5.12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим

основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.13. Материальная помощь выплачивается работникам в случаях, предусмотренных Положением об оплате труда.

6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права работодатель обязуется ежегодно заключать соглашение по охране труда.

6.2. Проводить со всеми поступающими на работу в Учреждение обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.3. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать работников о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.4. Работодатель организует проверку знаний требований охраны труда и обучение по охране труда руководителей и специалистов учреждения, работников и уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии (комитета) по охране труда.

6.5. Работодатель обязуется обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей, наглядных пособий по охране труда за счет средств Учреждения.

6.6. Работодатель обеспечивает работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.7. Работники обязаны правильно применять средства индивидуальной защиты (ст. 214 ТК РФ).

6.8. Работодатель оплачивает прохождение периодических медицинских осмотров работников. На время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняется средний заработок.

6.9. В Учреждении должна быть создана комиссия по охране труда, в состав которой должны входить представители сторон настоящего Коллективного договора.

6.10. Работодатель обязан проводить своевременное расследование несчастных случаев в Учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

6.11. Работодатель обязан разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место в соответствии с действующим законодательством (ст. 212 ТК РФ).

6.12. Работодатель и работники обязаны выполнять требования по охране труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.2. Работодатель обязуется не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

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

7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

7.6. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка, членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с трудовыми отношениями. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профсоюзному комитету в согласованные сторонами сроки.

7.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации пользуется правом представительства интересов работников при разрешении трудовых споров. С этой целью работники могут беспрепятственно приглашать для консультаций

по этим вопросам и защиты своих интересов представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

7.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

8. Контроль над выполнением Коллективного договора

8.1. Контроль выполнения настоящего коллективного договора осуществляют стороны Коллективного договора, а также соответствующие органы по труду.

8.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

8.3. Лица, виновные в нарушении или неисполнении обязательств, установленных в Коллективном договоре, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

8.4. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.5. Стороны обязуются ознакомить работников с текстом коллективного договора в течение 10 дней после регистрации в соответствующем органе по труду.

8.6. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех вновь поступающих на работу в учреждение граждан при заключении с ними трудового договора до его подписания.

8.7. Стороны обязуются один раз в год отчитываться перед работниками учреждения о ходе выполнения Коллективного договора.

Приложения к коллективному договору:

- 1 Перечень должностей (профессий) с ненормированным рабочим днем, по которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
2. Перечень должностей (профессий) относящихся к вредным и (или) опасными условиями труда по которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

От работодателя:

Директор ГБОУ «Самарский
казачий кадетский корпус»

С.И. Синявский



« 16 » ноября 2023 г.

От работников:

Представитель работников

 Г.И. Свяков

« 16 » ноября 2023 г.

Перечень должностей (профессий)

с ненормированным рабочим днем, по которым предоставляется ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Должность (профессия)	Количество дней (календарных дополнительного отпуска)
1	Заместитель директора по АХЧ	7
2	Водитель	7
3	Главный бухгалтер	4
4	Секретарь руководителя	4
5	Медицинская сестра	4

Приложение № 2
к Коллективному договору
от 16.11.2023 г.

Перечень должностей (профессий)

выполняющих работу в условиях, относящихся к вредным и (или) опасными
условиями труда по которым предоставляется ежегодный дополнительный
оплачиваемый отпуск

№ п/п	Должность (профессия)	Количество дней (календарных дополнительного отпуска)
1	Повар	7

В настоящем документе пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью

27 листов

директор ГБОУ «Самарский казачий калетский корпус»


Синявский С. И.

«16» ноября 2023 года

