

От работодателя:

Директор ГБОУ НСО «СКК»

А.Ф. Бахвалов

«25» января 2024



От трудового коллектива:

Председатель Представительного
органа работников ГБОУ НСО «СКК»

Н.И. Некрасова

«25» января 2024

Коллективный договор
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Новосибирской области «Кадетская школа-интернат
«Сибирский Кадетский Корпус»
на период с «25» января 2024 года по «24» января 2027 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Принят на общем собрании трудового коллектива
25 декабря 2023 года

Общее количество работников ГБОУ НСО «СКК» 190 человек



г. Новосибирск

1 Общая часть

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Новосибирской области «Кадетской школе-интернате «Сибирский Кадетский Корпус» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Настоящий договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3 Сторонами настоящего договора являются:

1.3.1 Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Новосибирской области «Кадетская школа-интернат «Сибирский Кадетский Корпус» (далее – Учреждение, ГБОУ НСО «СКК») являющееся Работодателем, в лице его директора – Бахвалова Андрея Федоровича (далее – работодатель).

1.3.2 Представительный орган работников ГБОУ НСО «СКК», в лице его председателя – Некрасовой Натальи Изотовны (далее – работники).

1.4 Коллективный договор заключён полномочными представителями Сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующей стабильной работе;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5 Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством РФ, в частности в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Закон Новосибирской области от 19.12.1997 № 89-ОЗ «О социальном партнёрстве в Новосибирской области», постановлением Правительства Новосибирской области от 28.01.2015 №29-п «Об установлении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным днем в государственных учреждениях Новосибирской области», приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о

порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», отраслевым тарифным соглашением (далее - Соглашение) по государственным учреждениям, подведомственным министерству образования Новосибирской области.

1.6 Основными принципами социального партнерства Стороны признают:

- равноправие Сторон;
- уважение и учёт интересов Сторон;
- заинтересованность Сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение Сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей Сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия Сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- обязательность выполнения Коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого Коллективного договора;
- ответственность Сторон, их представителей за невыполнение по их вине Коллективного договора.

1.7 Во исполнение настоящего Коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.8 Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора.

1.9 Принятые Сторонами изменения или дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора и доводятся до сведения Работодателя, представительного органа работников и работников Учреждения.

1.10 Ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств до окончания срока действия Коллективного договора.

1.11 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе временных.

1.12 Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.13 При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.15 При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.16 При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.17 Работодатель рассматривает следующие вопросы с учётом мнения (по согласованию) представительного органа работников представляющего интересы всех или большинства работников:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (часть 5 статья 74 Трудового кодекса РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 Трудового кодекса РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 Трудового кодекса РФ);
- утверждение формы расчётного листка (часть 2 статьи 136 Трудового кодекса РФ);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда Работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (статья 147 Трудового кодекса РФ);
- принятие и утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждение перечней необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссии по охране труда (статья 218 Трудового кодекса РФ), инструкций по охране труда (статья 225 Трудового кодекса РФ), плана мероприятий по охране труда (статья 212 Трудового кодекса РФ);
- Правила по охране труда Работников, проведение специальной оценки условий труда (статья 212 ТК РФ);
- увольнение Работников, являющихся членами представительного органа работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ.

1.18 Работодатель рассматривает следующие вопросы с учётом мнения (по согласованию) представительного органа Работников:

- привлечение к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ;
- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность

рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (статья 105 Трудового кодекса РФ);

- определение порядка и условий выплаты Работникам за работу в нерабочие праздничные дни (статья 112 Трудового кодекса РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных статьёй 113 Трудового кодекса РФ;

- установление норм бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (статья 221 Трудового кодекса РФ);

- заключение Коллективного договора (статья 40 Трудового кодекса РФ);

- расследование несчастных случаев на производстве и в процессе осуществления основной деятельности (статья 229 Трудового кодекса РФ);

- определение перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса РФ);

- установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (статья 116 Трудового кодекса РФ);

- введение системы оплаты, в том числе повышение платы за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (статья 135 Трудового кодекса РФ);

- введение и применение системы нормирования труда (статья 159 Трудового кодекса РФ);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 Трудового кодекса РФ);

- вопросы сокращения штата и численности Работников, введение мер, предотвращающих массовые увольнения Работников (статья 180 Трудового кодекса РФ).

1.19 Ознакомление Работников с Коллективным договором.

1.19.1 Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть размножен и доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.19.2 При приёме на работу работодатель знакомит работников под роспись с настоящим Коллективным договором и приложениям к нему, а также с уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Областным отраслевым соглашением, а также иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Полный текст Коллективного договора в обязательном порядке находится у специалиста по персоналу, в бухгалтерии, у представителя трудового коллектива, а также на официальном сайте Учреждения.

2 Предмет договора

2.1 Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3 Права и обязанности Сторон

3.1 Основные права и обязанности работников.

3.1.1 Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном законодательством РФ;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением;
- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров и Соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, Соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.2 Работники обязаны:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с утверждённой должностной инструкцией;

– соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, кодекс профессиональной этики, а также иные локальные акты, утверждённые в установленном порядке. Ознакомление с локальными актами может осуществляться путем направления их на адрес электронной почты, указанный работником в соответствующем заявлении, при этом датой ознакомления будет считаться дата отправки электронного документа;

– соблюдать трудовую дисциплину, режим экономии, в том числе при использовании электроэнергии;

– выполнять установленные нормы труда, должностные обязанности;

– не разглашать персональные данные, а также сведения, относящиеся к медицинской тайне, ставшие известной в ходе выполнения должностных обязанностей;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной и антитеррористической безопасности, антикоррупционную политику;

– бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

– отработать не менее 3 (трех) лет в Учреждении при обучении (повышении квалификации) работника за счет средств работодателя либо возместить Учреждению затраты по обучению пропорционально отработанному времени, согласно заключенного трудового договора или ученического договора, заключенного между работником и работодателем в письменной форме;

– незамедлительно (в течение 3 минут) сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества);

– воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Учреждения;

– воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Учреждения;

– незамедлительно информировать непосредственного руководителя либо лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о случаях склонения работника к совершению коррупционных правонарушений;

– незамедлительно информировать непосредственного руководителя либо лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики о ставшей известной работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами Учреждения или иными лицами;

– сообщить непосредственному руководителю либо лицу, ответственному за

реализацию антикоррупционной политики о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов;

- содержать своё рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в кабинете и на территории Учреждения;

- запрещается курение на территории и в помещениях Учреждения, в том числе электронных сигарет, а также аналогов, употребление алкогольных напитков, наркотических и токсических средств;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- соблюдать правила поведения, принятые в Учреждении, уважительно относиться к другим работникам, обучающимся и коллегам, соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения, способствовать поддержанию благоприятного морально - психологического климата в коллективе;

- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную в Учреждении документацию;

- при увольнении сдать материальные ценности, закреплённые за данным работником;

- в течение 10 дней уведомлять об изменении персональных данных и социального статуса (получение инвалидности, поступление на обучение, достижение пенсионного возраста и т.д.);

- соблюдать форму одежды согласно правилам внутреннего распорядка и положения о чинах и чинопроизводстве Учреждения;

- выполнять приказы и распоряжения директора и непосредственного руководителя; лиц, в установленном порядке их заменяющих;

- не разглашать полученную во время работы информацию, относящуюся к информации ограниченного доступа (персональные данные, сведения, составляющие врачебную тайну и так далее);

- по заданию Работодателя выполнять творческую работу (служебное задание), исключительное право на которое принадлежит Учреждению.

3.2 Основные права и обязанности работодателя.

3.2.1 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, норм труда и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- принимать локальные акты;
- при невыполнении работником установленной для него нормы труда по его вине, работодатель имеет право производить оплату в соответствии с выполненным объемом работы;
- устанавливать нормированные задания работникам с повременной оплатой труда и оплату труда за фактически выполненный объем работ;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2.2 Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представительному органу работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с Уставом, настоящим Договором, Областным отраслевым соглашением, а также принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Ознакомление с локальными актами может осуществляться путем направления их на адрес электронной почты, указанный работником в соответствующем заявлении, при этом датой ознакомления будет считаться дата отправки электронного документа;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих органов, иных избранных

работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- осуществлять работу по своевременной и качественной тарификации работников. Включать в тарификационную комиссию по Учреждению представителя трудового коллектива;

- организовывать подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

- обеспечивать выполнение плана мероприятий по охране труда в полном объеме в целях создания здоровых и безопасных условий труда;

- вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

- по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

- руководствоваться при составлении должностных инструкций, указании наименований должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих профессий в штатном расписании и трудовом договоре, используя наименования должностей согласно Единых квалификационных справочников, Общероссийского классификатора специальностей по образованию (ОКСО), профессиональных стандартов, утвержденных на данный период;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных

частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

– организовать и осуществлять хранение, комплектование, учет и использование документов с утверждением номенклатуры дел (документов) со сроками их оборота и хранения, с определением ответственных должностных лиц, в том числе по личному составу, отражающих трудовые отношения каждого работника с работодателем, руководствуясь приказом Росархива от 31.07.2023 № 77 «Об утверждении Правил организации хранения, комплектования, учета и использования документов Архивного фонда Российской Федерации и других архивных документов в государственных органах, органах местного самоуправления и организациях», с соблюдением сроков временного хранения документов по личному составу не менее 75 лет со дня создания (созданные до 2003 года);

– утвердить перечень документов, образующихся в процессе деятельности учреждения и подлежащих хранению, с указанием сроков хранения, в соответствии с Приказом Федерального архивного агентства от 20 декабря 2019 года № 236 «Об утверждении Перечня 10 типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков их хранения»;

– регулировать вопросы составления и заполнения педагогическими работниками документации в соответствии с перечнем документации на основании статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона от 14 июля 2022 г. № 298-ФЗ).

3.3 Основные права и обязанности представительного органа трудового коллектива:

– осуществлять в пределах своей компетенции контроль над соблюдением работодателем и работниками трудового законодательства в части: приема и увольнения, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий, выполнения установленных норм труда, качество выполняемой работы, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, инструкций по охране труда;

- контролировать ход выполнения настоящего Коллективного договора;
- согласовывать тарификационные списки педагогического персонала.

3.4 Стороны совместно:

– обеспечивают контроль над созданием здоровых и безопасных условий труда в Учреждении, своевременным расследованием несчастных случаев на производстве и возмещением ущерба;

– осуществляют подготовку материалов на награждение работников, присвоение званий.

3.5 Гарантии трудового коллектива.

3.5.1 Стороны договорились о том, что:

– не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в

отношении любого работника, в том числе в связи с осуществлением представительства интересов трудового коллектива;

– Представитель трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы, трудового права (ст. 370 Трудового кодекса РФ);

– Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором;

– Учреждение обязано предоставить представителю трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 Трудового кодекса РФ);

– высвобождать от работы с сохранением среднего заработка представителя трудового коллектива на время участия в работе по представительству интересов трудового коллектива;

– Учреждение предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию для заключения Коллективного договора;

– представитель трудового коллектива организации включается в состав комиссий Учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других (ст. 52-53, 370-372 Трудового кодекса РФ).

3.6 Представительный орган трудового коллектива обязуется:

3.6.1 Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам, в том числе во взаимоотношениях с работодателем.

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

3.6.3 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесений в них записей, правильностью исчисления общего стажа.

3.6.4 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 Трудового кодекса РФ).

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

3.6.6 Участвовать в работе уполномоченного по социальному страхованию.

3.6.7 Осуществлять общественный контроль за своевременным полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

3.6.9 Совместно с Учреждением обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Учреждением в уполномоченные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

3.6.10 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

4 Трудовые отношения

4.1 Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами.

4.2 Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.3 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н. и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также областным отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

В трудовом договоре с работником Учреждения конкретизируется его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также мер социальной поддержки.

Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Учреждении.

4.4 При приёме на работу работодатель обязан потребовать предъявления от поступающего на работу:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

– документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

– справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

– справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

– справку о характере и условиях труда по основному месту работы - при приёме на работу по совместительству с вредными и (или) опасными условиями труда.

Приём на работу без предъявления указанных документов не допускается.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

– лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

– имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ

конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

– имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

– признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

– имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

4.5 Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

4.6 При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

4.7 В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся).

4.8 При приёме на работу иностранного работника работодатель вправе заключать трудовой договор при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин имеет право

осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу.

4.9 Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать работодателю сведения о последнем месте службы в момент приема на работу.

4.10 Прием на работу оформляется приказом Учреждения на основании заключенного трудового договора, и объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы. В приказе (распоряжении) должно быть указано наименование работы (должности) в соответствии со штатным расписанием и условия оплаты труда. По заявлению работника ему выдается заверенная копия приказа.

4.11 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

4.12 Работодатель совместно с представительным органом работников обязуется провести процесс установления обоснованной меры труда, то есть затрат рабочего времени, на выполнение различных работ в заданных условиях по каждой должности в Учреждении.

4.13 Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией и нормами труда.

4.14 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

4.15 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Учреждением исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в организации с учетом мнения представительного органа работников с учетом постановления Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

4.15.2 Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

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

4.15.4 Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Учреждения в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за

исключение случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

4.15.6 Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам. По выходу из отпуска по уходу за ребенком, работнику сохраняется норма учебной нагрузки, установленная до ухода в отпуск, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

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

4.15.8 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только по взаимному соглашению Сторон, а также по инициативе Работодателя в случаях и порядке, установленном действующим законодательством.

4.16 Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

4.17 Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием представительного органа трудового коллектива.

4.18 Изменения определённых Сторонами условий трудового договора допускаются только по соглашению Сторон, заключаются в письменной форме и оформляются дополнительным Соглашением к трудовому договору.

4.19 .В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, о чем работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса РФ).

4.20 Трудовой договор может быть прекращён по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.21 Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

4.22 Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.23 В день прекращения трудового договора работнику выдаётся трудовая книжка (в случае ее ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя (если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020).

4.24 Сведения о трудовой деятельности предоставляются работнику способом, указанным в его заявлении: на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Заявление подается работником в письменной форме или направляется по электронной почте.

4.25 Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника, либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

4.26 Работнику, не получившему трудовую книжку после увольнения, она выдаётся на основании его письменного обращения в течение трёх рабочих дней со дня получения работодателем данного обращения.

4.27 Если после увольнения работник не получил сведения о трудовой деятельности у Работодателя, они предоставляются на основании обращения работника указанным в нём способом: на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Срок выдачи - не позднее трёх рабочих дней со дня такого обращения (в письменной форме или направленного по электронной почте).

4.28 Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

4.29 Запись в трудовую книжку, информация в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносятся в точном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом и со ссылкой на

соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

4.30 При невозможности вручить справку и (или) трудовую книжку непосредственно в день прекращения работы, Работодатель направляет Работнику уведомление о необходимости явиться за справкой и (или) трудовой книжкой либо о даче согласия на отправление их по почте.

4.31 В день прекращения трудового договора Учреждение производит окончательный расчет; выдает справку о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений, на которую были начислены страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, за два календарных года, предшествующих году прекращения работы или году обращения за справкой, и текущий календарный год (справка выдается по форме утв. Приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 апреля 2013 г. № 182н); сведения о страховых взносах и страховом стаже в соответствии с пунктом 4 статьи 11 Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» с получением письменного подтверждения от работника передачи ему этих сведений.

5 Аттестация педагогических работников

5.1 Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 № 196.

5.2 Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

5.3 Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее – аттестационная комиссия организации).

5.4 Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

5.4.1 Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

5.4.2 Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

5.5 Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

5.6 По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

5.7 Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направленных в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), либо посредством федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» (далее - ЕПГУ), либо региональных порталов государственных и муниципальных услуг, интегрированных с ЕПГУ (далее - заявление в аттестационную комиссию).

5.8 Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.9 Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

5.10 В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам при выполнении ими педагогической работы сохраняется установленная квалификационная категория в случаях, определенных Областным отраслевым соглашением.

6 Оплата труда

6.1 Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением о системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Новосибирской области «Кадетская школа-интернат «Сибирский Кадетский Корпус» (далее – Положение о системе оплаты труда в Учреждении).

6.2 Размеры ставок заработной платы по должности «учитель» устанавливаются Работодателем из расчета стоимости образовательного часа, нормы учебной нагрузки в неделю на ставку заработной платы (18 часов), среднегодового количества недель в месяц 4,35 ($365/12/7=4,35$). При установлении расчетным путем размера ставок заработной платы их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения. Установленная стоимость образовательного часа должна обеспечить размер ставки заработной платы учителя (с 18-часовой учебной нагрузкой в неделю) не менее размера оклада (ставки заработной платы), установленного в пункте 2.5.4. Соглашения по должностям, отнесенным к 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

6.3 Норма часов педагогической работы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, применяемая при исчислении их оплаты труда, определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.4 Стоимость образовательного часа определяется каждой образовательной организацией самостоятельно в пределах основной части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, с учетом общего количества учебных часов в учебном году по учебному плану образовательной организации.

6.5 Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда Учреждения не может составлять менее 60 процентов. К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, их непосредственные руководители (должности руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя, обеспечивающие организацию образовательного процесса) согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также учебно-вспомогательный персонал (перечень должностей устанавливается в Положении о системе оплаты труда работников учреждения в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

6.6 Оплата труда Работников Учреждения определяется трудовым договором, заключенным между Учреждением и Работником, исходя из условий,

результативности труда, особенностей деятельности Учреждения и Работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

6.7 На должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент (за работу в местностях с особыми климатическими условиями) в размере 1,25.

6.8 Тарификационный список педагогического персонала утверждается приказом руководителя Учреждения с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы), видов и размеров компенсационных выплат, а также стимулирующих выплат, носящих обязательный характер в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников с письменным ознакомлением данных работников под подпись:

- на учебный год – до 1 сентября, до 1 января;
- при изменении размеров должностного оклада, других выплат гарантированной части оплаты труда работника – с момента изменений.

6.9 Тарификационный список педагогического персонала, обучающего на дому длительно болеющих или хронически больных детей, осуществляется на общих основаниях на учебный год, два раза в год – при обучении детей в больнице, в санатории и др. Установленная заработная плата при тарификации сохраняется в каникулярный период и в период отмены (приостановки) для обучающихся занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, если эти периоды не совпадают с ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

6.10 Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

6.11 Премирование работников и выплата вознаграждения по итогам работы за календарный период осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда в Учреждении.

6.12 Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на счет работника в банке не реже чем 2 раза в месяц – за вторую половину предыдущего месяца 5-го числа каждого месяца и за первую половину текущего месяца 20-го числа каждого месяца.

6.13 При выплате заработной платы работнику выдается на руки или направляется на адрес электронной почты, указанный работником в соответствующем заявлении, расчётный листок за оплачиваемый период, 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.

6.14 Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 Трудового кодекса РФ), а при увольнении – в последний день работы (статья 80 Трудового кодекса РФ).

6.15 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику ему причитается денежная компенсация в размере одной сто пятидесятой 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.

6.16 Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания):

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении учёной степени доктора наук – с даты принятия решения о присуждении учёной степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

6.17 Оплата труда Работников по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующими локальными актами Учреждения и законодательством Российской Федерации и Новосибирской области.

6.18 Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

6.19 Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

6.20 Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

6.21 Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном 152 ТК РФ.

6.22 В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276, при выполнении ими педагогической работы сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в случаях, установленных в Положении об оплате труда работников учреждения.

6.23 За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

- в период их длительного отпуска сроком до одного года (не более чем на один год после выхода из отпуска);

- отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (не более чем на один год после выхода из отпуска или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков);

- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») – не менее чем за один год;

- длительной нетрудоспособности (не менее чем на 6 месяцев по окончании длительной болезни);

- выход на работу после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- военная служба (призыв);

- исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев.

6.24 Педагогическим работникам, с присвоенной первой квалификационной категорией по отдельным должностям (графа 2 таблицы пункта 6.1.3 Соглашения), но работающим более 2 лет в должностях указанных (графа 3 таблицы п. 6.1.3 Соглашения) предоставляется возможность в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию, а также предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию:

– имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей,

– по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории;

– являющимся гражданами Российской Федерации, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории республик бывшего Союза ССР, независимо от того, что они не проходили на территории Российской Федерации аттестацию ни на первую, ни на высшую квалификационную категорию.

6.25 Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области (в случае его заключения), с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 № 38-П, от 11 апреля 2019 № 17-П и от 16 декабря 2019 № 40-П.

6.26 Работодатель обеспечивает:

6.26.1 Дифференциацию оплаты труда Работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда Работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности Работников.

6.26.2 Дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно–управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Учреждения.

6.26.3 Оплату труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.26.4 Работникам, занятым на работах, условия труда на которых признаны вредными и (или) опасными по результатам специальной оценки условий труда, надбавка начисляется за время фактической занятости на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с таблицей:

6.26.5 Размер надбавки работникам, занятым на работах, условия труда, на которых признаны вредными и (или) опасными по результатам специальной оценки условий труда:

Класс условий труда	3.1	3.2	3.3
Размер надбавки в % от оклада	4	6	8

Перечень Работников, которым устанавливается компенсационная выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и конкретный размер, с указанием конкретной должности, устанавливается Положением об оплате труда Работников Учреждения.

6.26.6 Индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, направленную преимущественно на увеличение размеров гарантированной (тарифной) части заработной платы в пределах бюджетных ассигнований с увеличением фондов оплаты труда Работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также нормативными актами Новосибирской области.

7 Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

7.1 Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

7.2 Работодатель обязуется:

7.2.1 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

7.2.2 Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

7.2.3 Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

7.2.4 Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида -

до 18 лет) без матери.

7.2.5 Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в организации, с учетом их квалификации и опыта работы.

7.3 Учреждение обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять представительному органу работников проекты приказов о сокращении численности и (или) штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.4 О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца.

Увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве: 20 и более человек в течение 30 дней; 60 и более человек в течение 60 дней; 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течении 90 календарных дней в учреждении.

7.5 Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

7.6 Работодатель в целях социальной защиты работников вправе использовать по согласованию с представительным органом работников внутренние производственные резервы, в частности:

- выявлять возможности внутри производственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени с согласия работника;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями.

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

7.8 При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ имеют:

- лица, проработавшие в Учреждении свыше 20 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами по выполняемой должности;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.9 Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, одинокие – при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя в порядке сокращения, кроме случаев ликвидации Учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

8 Рабочее время и время отдыха

8.1 Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

8.2 Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

8.3 Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

8.4 Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

8.4.1 Для педагогических работников 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 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.

8.4.2 Продолжительность дня административно-управленческого, вспомогательного и прочего персонала определяется из расчета 40-часовой рабочей недели.

8.4.3 Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учётом результатов специальной оценки условий труда. В отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на рабочих местах которых не проведена оценка условий труда, компенсационные меры не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с фактически реализуемыми компенсационными мерами при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

8.4.4 В соответствии со статьей 94 Трудового кодекса Российской Федерации для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часа;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

8.5 При наличии письменного согласия Работника, оформленного путём заключения отдельного Соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной:

- при 36-часовой рабочей неделе – до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – до 8 часов.

8.6 Графики сменности, а также выходные дни доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

8.7 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
 - для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
 - для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
 - для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
 - для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

8.8 Особенности регулирования работы по совместительству для медицинских работников устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских и фармацевтических работников и работников культуры».

8.9 В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

8.10 Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

8.11 В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

8.11.1 Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

8.12 В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

8.12.1 Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

8.12.2 Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

8.12.3 Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

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

8.14 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

8.14.1 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

– для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

– для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

– для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

8.14.2 В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников.

8.14.3 За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

8.14.4 Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя организации.

8.15 Работодатель ведет учет:

– рабочего времени, фактически отработанного каждым работником с отражением в таблице учета использования рабочего времени (час, доля часа), в т. ч. сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в праздничные дни;

– часов педагогической работы, фактически отработанной каждым педагогическим работником, в т. ч. при совмещении (увеличении объема работы).

Выбор способа заполнения таблицы учета использования рабочего времени устанавливается локальным актом в рамках формирования учетной политики образовательной организации.

8.16 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

8.16.1 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

8.16.2 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

8.16.3 Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

8.16.4 Педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

8.16.5 Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью установленной Правилами внутреннего трудового распорядка.

8.16.6 Лицам, занимаемым должности с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Класс 3.2 – 8 календарных дней

Класс 3.3 – 9 календарных дней.

Дополнительный отпуск Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предоставляется с учётом фактически отработанного в соответствующих условиях времени.

Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. Запрещается непредставление ежегодного отпуска Работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

8.16.7 Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Положением о порядке предоставления педагогическим работникам ГБОУ НСО «СКК» длительного отпуска сроком до одного года, являющимся приложением к настоящему коллективному договору.

8.17 Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в Учреждении составляет 30 минут.

8.17.1 На рабочих местах, где по условиям труда перерывы устанавливать нельзя предоставляется возможность приёма пищи в течение рабочего времени, в специально отведенных местах (статья 108 Трудового кодекса РФ).

8.17.2 Перечень Работников, где по условиям труда перерывы устанавливать нельзя, определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

8.17.3 Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

8.18 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.18.1 Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.18.2 Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.18.3 Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

8.19 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с

учётом мнения (по согласованию) с представительными органами Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

8.19.1 Руководители подразделений Учреждения обязаны ежегодно представлять информацию об очередности предоставления оплачиваемых отпусков по каждому Работнику подразделения в отдел кадров, не позднее, чем 01 декабря.

8.19.2 Лица, работающие по совместительству обязаны представлять в отдел кадров информацию об очередности предоставления оплачиваемого отпуска по основному месту работы не позднее, чем 20 декабря.

8.19.3 График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

8.19.4 О времени начала отпуска Работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

8.19.5 Следующим категориям Работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

– мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя;

– женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

– работникам в возрасте до восемнадцати лет;

– работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;

– лицам, работающим по совместительству одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности;

– доноры, сдавшие безвозмездно кровь и (или) ее компоненты (за исключением плазмы крови) сорок и более раз, либо кровь и (или) ее компоненты двадцать пять и более раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови сорок раз, либо кровь и (или) ее компоненты менее двадцати пяти раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови шестьдесят и более раз, либо плазму крови шестьдесят и более раз;

– гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр);

– ветеранам боевых действий (включая членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации, выполнявших полеты в Афганистан в период ведения там боевых действий), обслуживавшие воинские части Вооруженных Сил СССР и Вооруженных Сил Российской Федерации, находившиеся на территориях других государств в период ведения там боевых действий, получившие в связи с этим ранения, контузии или увечья либо награжденные орденами или медалями СССР либо Российской Федерации за участие в обеспечении указанных боевых действий;

– лицам, направлявшимся на работу в Афганистан в период с декабря 1979 года по декабрь 1989 года, отработавшим установленный при направлении срок

либо откомандированные досрочно по уважительным причинам;

– гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы, определенных законодательством РФ;

– супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы;

– при наличии оплаченной путевки на санаторно-курортное лечение хронического заболевания;

– работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

В остальных случаях Работникам отпуск предоставляется по графику отпусков.

8.19.6 В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

– время фактической работы;

– время, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, Соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

– время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

– период отстранения от работы Работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

– время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

8.19.7 В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

– время отсутствия Работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса РФ;

– время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им установленного законом возраста.

8.19.8 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

8.19.9 До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя;
- лицам, работающим по совместительству;

8.19.10 Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя (графиком отпусков).

8.19.11 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый Работодателем с учётом 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.

8.19.12 Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо Работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

8.19.13 В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

8.19.14 Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до восемнадцати лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.19.15 По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.19.16 Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

8.19.17 Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.19.18 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

8.19.19 При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

8.19.20 Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

8.20 Учреждение имеет право предоставлять Работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и Работодателем.

8.21 Учреждение обязано на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– ветеранам боевых действий (включая членов летных экипажей воздушных судов гражданской авиации, выполнявших полеты в Афганистан в период ведения там боевых действий), обслуживавшие воинские части Вооруженных Сил СССР и Вооруженных Сил Российской Федерации, находившиеся на территориях других государств в период ведения там боевых действий, получившие в связи с этим ранения, контузии или увечья либо награжденные орденами или медалями СССР либо Российской Федерации за участие в обеспечении указанных боевых действий, инвалидам войны - до 35 календарных дней в году в удобное для них время;

– Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы, гражданам, удостоенным званий Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации или являющиеся полными кавалерами ордена Славы - до трех недель в год в удобное для них время;

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

– родителям и жёнам (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;
- женщинам и мужчинам, имеющим ребёнка, идущего в первый класс – 1 день;
- в связи с усыновлением ребёнка до трёх календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

8.22 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

8.23 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.24 При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

8.25 По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

8.26 При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска.

8.27 При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет

право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник.

9 Социальные льготы, гарантии и компенсации

9.1 Стороны пришли к соглашению о том, что 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.

9.2 Работодатель обязуется:

9.2.1 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.

9.2.2 Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование и обязательное медицинское страхование в управление федеральной налоговой службы по Заельцовскому району.

9.2.3 Социальные пособия работникам выплачиваются посредством обращения к работодателю в установленные сроки для их выплаты;

9.2.4 Выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

9.2.5 Информировать об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

9.3 Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством

порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

9.4 В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель предоставляет работникам следующие социальные льготы и гарантии в пределах средств, утвержденных программой деятельности организации в части расходов социальной сферы:

9.4.1 На основании положения о системе оплаты труда в Учреждении и Положения о комиссии по социальным вопросам, оказывать материальную помощь работникам Учреждения пределах средств от экономии ФОТ.

9.5 Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей организации путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению его сторон.

10 Охрана труда

10.1 Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

10.2 Работодатель обязан обеспечить:

10.2.1 безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

10.2.2 создание и функционирование системы управления охраной труда;

10.2.3 соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

10.2.4 систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

10.2.5 реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

10.2.6 разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

10.2.7 режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

10.2.8 приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

10.2.9 оснащение средствами коллективной защиты;

10.2.10 обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств

индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

10.2.11 организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

10.2.12 проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

10.2.13 в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

10.2.14 недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

10.2.15 предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

10.2.16 принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

10.2.17 расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

10.2.18 санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

10.2.19 беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

10.2.20 выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

10.2.21 обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10.2.22 информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-,

аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

10.2.23 разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

10.2.24 ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

10.2.25 соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

10.2.26 приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

10.2.27 при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

10.3 Работники обязаны:

10.3.1 соблюдать требования охраны труда;

10.3.2 правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

10.3.3 следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

10.3.4 использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

10.3.5 проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

10.3.6 незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

10.3.7 немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в

производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

10.3.8 в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

10.4 Представительный орган работников обязуется:

10.4.1 осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и правовых актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от представительного органа работников;

10.4.2 контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу Работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;

10.4.3 проводить независимую экспертизу условий труда;

10.4.4 требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью Работников Учреждения;

10.4.5 принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками Учреждения;

10.4.6 оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов Работников.

10.5 Стороны обязуются совместно:

10.5.1 создать комиссию по охране труда, состоящую из Работодателя, представителей Работников и специалиста по охране труда;

10.5.2 ежегодно разрабатывать план мероприятий по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение;

10.5.3 осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением плана мероприятий по охране труда;

10.5.4 в случае грубых нарушений требований охраны труда представитель трудового коллектива вправе требовать от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя.

10.6 За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

11 Материальная ответственность сторон по договору

11.1 Стороны по договору, причинившие ущерб другой стороне, возмещают этот ущерб в соответствии с законодательством РФ.

11.2 Материальная ответственность сторон конкретизируется индивидуальными трудовыми договорами, а в отдельных случаях – договорами о материальной ответственности. При этом договорная ответственность Работодателя перед работником Учреждения не может быть ниже, а работника Учреждения перед Работодателем – выше, чем это предусмотрено законодательством РФ.

11.3 Работодатель обязан возместить работнику Учреждения, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

11.3.1 незаконного отстранения работника Учреждения от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

11.3.2 отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника Учреждения на прежней работе;

11.3.3 задержки Работодателем выдачи работнику Учреждения трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству РФ формулировки причины увольнения работника;

11.3.4 других случаев, предусмотренных законодательством РФ.

11.4 Работник Учреждения обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника Учреждения не подлежат.

11.5 Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

11.6 Работник Учреждения несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

12 Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение

12.1 Под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия между работниками Учреждения (их полномочными представителями) и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения договора, иных соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение работников Учреждения при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

12.2 Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных законодательством РФ.

12.3 Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего Коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций (учреждений). В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

12.4 Работодатель обязуется при соблюдении Работниками условий настоящего Коллективного договора не прибегать к локаутам.

12.5 В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему Коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

12.6 Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трёх месяцев.

13 Заключительные положения

13.1 Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13.2 Настоящий коллективный договор вступает в силу 25 января 2024 года, после утверждения Общим собранием работников Учреждения и подписания его уполномоченными представителями Сторон. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года.

13.3 Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора и подлежат регистрации.

13.4 Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

13.5 Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и представителей трудового коллектива.

Приложение № 1 к Коллективному договору
ГБОУ НСО «СКК» на период с «25» января
2024 года по «24» января 2027 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке предоставления педагогическим работникам
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Новосибирской области «Кадетская школа-интернат «Сибирский Кадетский
Корпус» длительного отпуска сроком до одного года

г. Новосибирск

1 Общие положения

1.1 Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Новосибирской области «Кадетская школа-интернат «Сибирский Кадетский Корпус» (далее – Учреждение) в соответствии с п.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ, Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

1.2 Действие данного Положения распространяется на педагогических работников Учреждения.

1.3 Педагогические работники Учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

1.4 Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании иных надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

2 Стаж, дающий право на длительный отпуск.

2.1 В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

– фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. При этом периоды педагогической работы суммируются, если перерыв между ними составил не более трех месяцев;

– время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

– время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

3 Порядок и условия предоставления длительных отпусков.

3.1 Основанием для предоставления длительного отпуска является письменное заявление работника, которое он подает на имя директора не менее чем за шесть месяцев до даты начала длительного отпуска.

3.2 В заявлении работник указывает продолжительность, дату начала и дату окончания требуемого отпуска.

3.3 Длительный отпуск может быть предоставлен на любой срок, но не более одного года. Длительный отпуск не может быть использован по частям.

3.4 Поступившее заявление должно быть рассмотрено и по нему принято решение о предоставлении отпуска в течение двух недель со дня его регистрации отделом кадров.

3.5 По соглашению сторон время ухода в отпуск может быть изменено.

3.6 Предоставление длительного отпуска оформляется приказом директора Учреждения.

3.7 Учреждением утверждается график предоставления длительных отпусков. Одновременно в длительном отпуске может находиться не более двух педагогических работников в рамках одного учебно-структурного подразделения Учреждения. При наличии трудовых ресурсов Учреждение может увеличить количественный состав.

3.8 При желании прервать длительный отпуск работник не менее чем за две недели заявлением предупреждает об этом работодателя. В случае досрочного выхода работника отпуск считается полностью использованным.

3.9 Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск продлению не подлежит.

4 Оплата длительного отпуска

4.1 Длительные отпуска предоставляются педагогическим работникам без сохранения заработной платы.

5 Гарантии педагогическому работнику при нахождении в длительном отпуске

5.1 За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

5.2 За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп.

5.3 Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя.

5.4 На время нахождения педагогического работника в длительном отпуске на его место может быть принят другой работник по срочному трудовому договору.

6 Заключительные положения

6.1 Все споры, связанные с порядком и условиями предоставления длительного отпуска педагогическим работникам, рассматриваются в соответствии с настоящим Положением в комиссии по трудовым спорам Учреждения, а также в судебном порядке.

и пронумеровано, пронумеровано

и скреплено печатью

Листов 49 (срок давности)

Проверил

Специалист по кадрам

И.А. Москальцова

«25» января 2016 г.

