****

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном казенном общеобразовательном учреждении «Кадетский корпус Следственного комитета Российской Федерации имени Александра Невского» (далее – Кадетский корпус).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом 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» и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Кадетского корпуса и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда работников Кадетского корпуса.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Кадетский корпус, именуемый в дальнейшем «работодатель» в лице его представителя – директора Запорожана Игоря Владимировича;

работники Кадетского корпуса в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Евдокимова Алексея Александровича.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников Кадетского корпуса под подпись в течение 7 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Кадетского корпуса, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. и расторжения трудового договора с директором Кадетского корпуса.

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Кадетского корпуса.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются посредством прямых и открытых переговоров сторон, заключивших коллективный договор.

Отношения Работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации строятся на основе социального партнерства и взаимодействия в интересах деятельности Кадетского корпуса и социальной защиты его работников.

1.14. Разногласия, возникающие между сторонами, разрешаются путем переговоров в соответствии с ТК РФ.

1.15. Локальные нормативные акты Кадетского корпуса, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.17. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется представителями сторон коллективного договора, соответствующими органами по труду.

1.18. Коллективный договор заключен сроком на три года. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, заключившими коллективный договор.

1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет. Вопросы о продлении срока действия или принятия нового коллективного договора решаются сторонами за три месяца до окончания действия коллективного договора.

1.20. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте Кадетского корпуса.

**II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под подпись с Уставом Кадетского корпуса, действующим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Кадетского корпуса и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Кадетского корпуса и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями и коллективным договором, являются не действительными, и применяться не могут.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Содержание трудового договора должно строго соответствовать статье 57 ТК РФ.

2.5. Трудовой договор на неопределенный срок заключается с работником для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер.

Срочный трудовой договор заключается, если характер предстоящей работы или условия ее выполнения не позволяют установить трудовые отношения на неопределенный срок, а именно в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки для педагогических работников, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

2.8. При включении в трудовой договор дополнительных условий, не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьей 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, заключенного между работником и работодателем.

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

2.11. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Кадетского корпуса и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массовых увольнений работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.12. Стороны договорились считать массовым увольнением следующие случаи:

- ликвидация Кадетского корпуса;

- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней;

- увольнение 10 и более процентов работников Кадетского корпуса в течение 90 календарных дней.

2.13. Предоставлять работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Кадетского корпуса, сокращением численности или штата работников Кадетского корпуса, не менее 2-х часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.14. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работникам предпенсионного возраста (за 5лет до пенсии);

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет;

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

- родителям, имеющим ребенка–инвалида в возрасте до 18 лет;

- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами.

2.15. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.16. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом выборного органа первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения соответствующей профсоюзной организации.

2.17. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Кадетского корпуса.

2.18. Направлять педагогических работников[[1]](#footnote-1) на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.19. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

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

2.22. При принятии решения об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.23.Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

2.24. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Кадетского корпуса не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.25. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными (ых) нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с ТК РФ.

2.26. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

2.27. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Кадетского корпуса;

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

**III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. В Кадетском корпусе установлена 6-ти дневная учебная неделя для педагогических работников и работников с выходным днем в воскресенье и 5-ти дневная рабочая неделя для работников с выходными днями в субботу и воскресенье, продолжительность рабочего дня, режим работы в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для приема пищи для работников определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели и 36-часовой рабочей недели.

Для отдельных категорий работников в соответствии с ч. 3 ст. 111 Трудового кодекса Российской Федерации выходные дни предоставляются поочередно в различные дни недели. Очередность предоставления выходных дней определяется приказом Директора Кадетского корпуса. Приказ директора Кадетского корпуса доводится до сведения персонала не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

Графики работ являются приложением и неотъемлемой частью Правил внутреннего распорядка дня для работников Кадетского корпуса, утверждаются директором Кадетского корпуса и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания (45 минут).

Графики работ объявляются под расписку и заверяются печатью.

Занятия в Кадетском корпусе проводятся в одну смену

3.3. Продолжительность рабочего времени составляет:

3.3.1. Для работников с 5-дневной рабочей неделей — 40 часов и 36 часов.

3.3.2. Для педагогических работников с 6-дневной рабочей неделей – не более 36 часов.

3.3.3. Для остальных категорий работников продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с законодательством, нормативными актами Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка Кадетского корпуса.

3.4. Для отдельных категорий персонала устанавливаются сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для дежурных по режиму, воспитателей, медицинских сестер, работников столовой определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за квартал и утверждаются директором Кадетского корпуса. Графики сменности доводятся до сведения указанного персонала не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

3.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых работниками учебных занятий.

Продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними, регулируется расписанием учебных занятий с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН) (Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69, п. 2.2).

3.6. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Кадетском корпусе и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Объём учебной нагрузки не может быть изменён в течение учебного года по инициативе работодателя, а только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть изменён в течение учебного года по инициативе администрации Кадетского корпуса, а только с письменного согласия работника за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

3.7. В случае производственной необходимости работодатель имеет право перевести работника в соответствии с его квалификацией на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в Кадетском корпусе с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.8. Перевод работника для замещения отсутствующего работника может производиться без его согласия в случаях, когда имеется угроза жизни и здоровью участников образовательного процесса, возникновения несчастных случаев и иных подобных чрезвычайных последствий.

Если работник наряду со своей основной работой выполняет обязанности временно отсутствующего работника (совмещение), то ему производится доплата в размере, определяемом соглашением сторон к трудовому договору.

3.9. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется учебно-методическим отделом Кадетского корпуса и утверждается директором Кадетского корпуса с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

3.10. Педагогическим работникам (если это возможно исходя из объема выполняемой ими учебной нагрузки и количества часов по учебному плану, отведенных на преподаваемую ими дисциплину) может устанавливаться один свободный от проведения занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.11. К рабочему времени относятся следующие периоды:

* заседание педагогического совета;
* общее собрание коллектива (в случаях, предусмотренных законодательством);
* заседание методического объединения;
* родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
* дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

3.12. Директор Кадетского корпуса привлекает педагогических работников к дежурству по Кадетскому корпусу. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п. 2.3. Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 и п. 3.11. настоящего Коллективного договора (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

3.14. График работы в период каникул утверждается приказом директора Кадетского корпуса по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.15. Работникам Кадетского корпуса предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней, педагогическим работникам - продолжительностью 56 календарных дней.

3.15.1. Работникам Кадетского корпуса замещающих должности федеральной государственной службы, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2010 № 403-ФЗ «О Следственном комитете Российской Федерации».

3.16. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Кадетского корпуса с учётом мнения первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 ТК Российской Федерации.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.17. Работникам Кадетского корпуса могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 ТК Российской Федерации.

3.18. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Кадетском корпусе. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.19. 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 ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами (статья 122 ТК РФ).

3.20. Разделение отпуска на части возможно по соглашению между работником и работодателем и при условии продолжительности хотя бы из одной частей не менее 14 календарных дней.

3.21. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, [порядок](consultantplus://offline/ref=2D80F4B026352148C2230AD7FE23048FF86972CC3D5578FC3464C65028008D9DF61EEDD409BCF8B46350A81610B757C19881377F9EF9B0E2j7zFN) и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.22. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. Учёт рабочего времени ведётся путём внесения записи работником времени прибытия и убытия с работы в журнале учёта рабочего времени на КПП.

3.23. Режим работы лиц, принятых на работу по совместительству (как внешних, так и внутренних совместителей), определяется в каждом конкретном случае при заключении трудового договора в соответствии с ТК РФ.

3.24. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве 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.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.25. Привлечение работников Кадетского корпуса к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.26. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время и продолжительность перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Кадетского корпуса или по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

3.27. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.28.3. Выносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

**IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка и Положением об оплате труда работников Кадетского корпуса, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка Кадетского корпуса.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями, выплата заработной платы производится накануне этих дней.

4.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, положенных работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

4.6. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, установленных ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Положением об оплате труда работников Кадетского корпуса (ст. 147 ТК РФ).

4.8. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 149 ТК РФ)

4.9. По желанию работника за выполнение сверхурочной работы, ему предоставляются дополнительные дни отгула или отпуска.

Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день работнику производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работу в выходной или нерабочий праздничный день работодатель оплачивает в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Контроль учета рабочего времени возложен на руководителей структурных подразделений Кадетского корпуса.

**V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

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

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

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

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

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

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

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. 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.

5.2.2. Обеспечивать работников, замещающих должности федеральной государственной службы форменной одеждой в порядке и по нормам, которые устанавливаются Правительством Российской Федерации.

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

**VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ и проведение специальной оценки условий труда.

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Обеспечивать обучение руководителей структурных подразделений (специалистов) по охране труда в специализированных обучающих организациях не реже одного раза в три года.

6.1.5. В процессе трудовой деятельности обеспечивать проведение периодического обучения по охране труда работников Кадетского корпуса под руководством руководителей структурных подразделений (специалистов) не реже одного раза в три года.

6.1.6. Организовывать проверку теоретических знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы работниками не реже одного раза в год.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

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

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

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.2. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях в ходе учебно-воспитательного процесса, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно руководителя структурного подразделения, заместителя директора либо директора, Кадетского корпуса о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Кадетском корпусе, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания.

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

**VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзной организации, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае, если работник, не состоящий в профсоюзной организации, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1%(часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10–ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Кадетского корпуса, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3.2. Соблюдать права профессионального союза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.3.3. Не препятствовать представителям профессионального союза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профессионального союза, для реализации Уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона от 12.01.1996 № 10–ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

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

7.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профессиональном союзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

* установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
* принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
* составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам и формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
* утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
* принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 74 ТК РФ);
* определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
* формирование аттестационной комиссии в Кадетском корпусе (статья 82 ТК РФ);
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

* сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
* повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Кадетского корпуса (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
* совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. С учетом мнения представительного органа работников производится:

* представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
* распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
* утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
* временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ.

7.8. Без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, участвующие в разрешении коллективного трудового спора члены выборного органа первичной профсоюзной организации (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

* сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов с сохранением среднего месячного заработка в этот период (статья 374 ТК РФ).

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Кадетского корпуса по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

**VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ**

**ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1.Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10–ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

8.3. Осуществлять контроль за охраной труда в Кадетском корпусе.

8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

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

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

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

8.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.9. Информировать членов первичной профсоюзной организации о своей работе.

**IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9. Стороны договорились:

9.1. Работодатель (представитель работодателя) в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст.50 ТК РФ).

9.2. Сформировать двухстороннюю комиссию для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, порядком внесения в него изменений и дополнений (ст. 41 ТК РФ).

9.3. Должностные лица Кадетского корпуса, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством (ст.419 ТК РФ).

1. В организациях, осуществляющих обучение, к педагогическим работникам относятся работники, непосредственно занятые обучением, воспитанием обучающихся и (или) организацией образовательного процесса в специализированных структурных образовательных подразделениях таких организаций (ст. 48 ТК РФ). [↑](#footnote-ref-1)