



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ КАДЕТСКАЯ ШКОЛА-ИНТЕРНАТ
«АМУРСКИЙ КАДЕТСКИЙ КОРПУС»
(ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус»)**

Представитель совета трудового коллектива
ГОАУ АО Амурского кадетского корпуса

[Signature]
В.А.Федоров

« 21 » апреля 2014 г.



Директор

ГОАУ АО Амурского кадетского корпуса

[Signature]
В.В.Вошевоз

« 21 » апреля 2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного общеобразовательного автономного учреждения
Амурской области кадетской школы-интерната «Амурский кадетский корпус»

Благовещенск
2014

I. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном общеобразовательном автономном учреждении Амурской области кадетской школе-интернате «Амурский кадетский корпус» (далее – Учреждение) и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Конвенцией МОТ № 98 «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.); Конвенцией МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.); Рекомендацией МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951 г.); Конвенцией и рекомендацией МОТ 1919 - 1956. Т. I; Конвенцией и рекомендацией МОТ. 1957 - 1990. Т. II, иными законодательными и нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.1. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора или лица исполняющего обязанности директора Учреждения
- работники Учреждения - в лице председателя Совета трудового коллектива, уполномоченного Общим собранием трудового коллектива секретаря руководителя Учреждения.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. Стороны договорились, что текст Коллективного договора и приложений к нему должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.7. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение работников и представителя трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда в ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус» с приложением об установлении стимулирующих выплат;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и установление им компенсационных выплат;
- соглашение по охране труда (разрабатывается совместно с представителем трудового коллектива);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- форма расчетного листка.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через председателя совета трудового коллектива:

- учет мнения представителя трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя. (ст.61 ТК РФ.)

2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов- комплектов, групп или количества кадет, изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными нормативными- правовыми актами РФ и Амурской области в сфере трудовых отношений.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

3.1.1. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (рублях).

3.1.2. Заработная плата Работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц:

- за первую половину месяца – 15 числа расчетного месяца;
- окончательный расчет – до последнего числа месяца, в кассе Учреждения, либо, по заявлению работника, перечисляется на его лицевой счет в банке.

- если день выдачи заработной платы приходится на выходной или нерабочий праздничный день, то зарплата должна быть выдана в последний рабочий день, предшествующий такому дню.

- при выдаче заработной платы работодатель обязан в письменном виде информировать работника о ее составных частях путем предоставления расчетного листка.

3.1.3. Заработная плата выплачивается работнику в кассе Учреждения, либо перечисляется на указанный работником счет в банке по выбору работника.

3.1.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной законодательством, Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда, исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, предусмотренные действующим законодательством;

- доплаты (компенсационные выплаты) за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- стимулирующие и премиальные выплаты;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

3.1.5. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы проводить её индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в порядке, установленном законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

3.1.6. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе, повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и работу в других случаях, устанавливать в соответствии с положением об оплате труда.

3.1.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.1.8. Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников, согласно Положения об оплате труда в Учреждении.

3.2. В области условий труда педагогических работников:

3.2.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным Правительством РФ, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.2.2. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.2.3. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы, или на количество часов, установленное в соответствии с трудовым договором.

3.2.4. 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 другим учителям.

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

3.2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте 3.3.6 (б) случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов или количества cadет, изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы Учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.3. Иные работники Учреждения

3.3.1. В Учреждении наряду с должностями педагогических работников, предусматриваются должности административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных, медицинских работников и обслуживающего персонала.

3.3.2. Право на занятие перечисленных должностей имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

3.3.3. Права, обязанности и ответственность работников Учреждения, занимающих должности, указанные в п.3.3.1. устанавливаются законодательством Российской Федерации, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Учреждения, должностными инструкциями и трудовыми договорами.

IV Гарантии и компенсации

4.1.1. Стороны договорились, что, в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в

следующих размерах: оплата проживания в гостинице – 2 500 рублей, компенсация за командировочные расходы – 300 рублей.

4.1.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившими самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. ст. 173 – 177 ТК РФ.

4.1.3 Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому сотруднику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.178 ТК РФ).

4.1.4. Работникам, при высвобождении в связи с выходом на пенсию по старости и по инвалидности, приобретенной на производстве либо в результате профессионального заболевания (независимо от стажа работы) выплачивается единовременное социальное пособие в размере пяти окладов.

4.1.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме уведомляет представителя трудового коллектива (работников) о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.6 Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, при ухудшении финансово – экономического положения учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения трудового коллектива.

4.1.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время до 4 часов в неделю по согласованию с работодателем для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с трудовой и педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.1.9. При сокращении численности или штата, по возможности, не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.1.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.2. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (по специальности).

5.3.2. Предоставить возможность для повышения квалификации административно – управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и не реже чем один раз в пять лет.

5.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

5.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

5.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VI. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебными расписаниям (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.2. Для работников, исполняющих должности заместителей директора Учреждения, заведующего медицинским пунктом, заведующего производством, коменданта, юриста устанавливается ненормированный рабочий день. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 4 календарных дней (ст. 101, 119 ТК РФ).

Для работников из числа учебно-вспомогательного, медицинского и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

6.4. 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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, допуская не более одного перерыва (окна) в день и двух в неделю на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным согласием педагога. Учителям, имеющим педагогическую нагрузку не более 20 часов, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. При нагрузке не менее 16 часов в неделю расписание составляется, по возможности, таким образом, чтобы у учителя было не менее 4-х уроков в день, если при этом в конкретном классе количество уроков в день не более двух. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.8. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению

работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

6.9. В каникулярное время административно-управленческий, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- ветеранам боевых действий – до 30 дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

6.10.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.10.3. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется на срок по соглашению между работником и работодателем.

6.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

6.12. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

6.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.14. Дежурство педагогических работников (учителей) по Кадетскому корпусу должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Работу по охране и безопасности труда организовать по ее результатам аттестации рабочих мест.

7.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в Учреждении.

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим и проверку знаний работников Учреждения по охране труда в период работы.

7.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

7.1.6. Обеспечивать работников (Приложение № 1) специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и, по соглашению сторон, работник приобрел её сам, работодатель возмещает её стоимость. Обеспечение работников специальной одеждой в период прохождения ими испытательного срока производить из подменного фонда.

7.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами.

7.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

7.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с действующим законодательством.

7.1.11. Предоставлять работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации:

- денежную компенсацию и сокращенный рабочий день в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласно приложению № 2.

7.1.12. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника – 5 минимальных размеров оплаты труда;
- получение работником инвалидности - 3 минимальных размера оплаты труда.

7.1.13. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить мероприятия по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.1.14. Организовать контроль состояния условий и охраны труда в Учреждении и за выполнением соглашения по охране труда.

7.1.15. Обеспечить прохождение за счет Учреждения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иным нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

7.3. В Учреждении создается и действует комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе входит представитель трудового коллектива.

7.4. Состав комиссии утверждается приказом Учреждения.

VIII. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

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

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

8.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

8.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

8.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение срока, на который он заключен.

8.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

IX. Заключительные положения

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представителя трудового коллектива о финансово-экономическом положении учреждения организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

9.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором и приложениями к нему.

9.9. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.10. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Дополнительное соглашение о внесении изменений в
Коллективный договор ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус» от 21.04.2014**

31.03 2015 года

г.Благовещенск

Государственное общеобразовательное автономное учреждение Амурской области кадетская школа-интернат «Амурский кадетский корпус» (далее – Учреждение) в лице директора, Воцезова Владимира Васильевича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и коллектив работников, в лице Федорова Владимира Анатольевича, председателя Совета трудового коллектива, именуемый в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в целях оптимизации деятельности ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус» по улучшению условий труда, повышению социальной защиты работников и стимулированию их трудовой деятельности в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В результате проведенных коллективных переговоров внести в Коллективный договор ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус» от 21.04.2014 предложенные Работодателем изменения, дополнив его пунктами 3.1.9., 3.1.10. 3.1.11., в следующей редакции:

«3.1.9. За эффективность и высокие результаты работы Работодатель вправе премировать работников к отпуску в размере до двух должностных окладов».

«3.1.10. За добросовестный труд, большой вклад в развитие Учреждения Работодатель вправе премировать работников к юбилейным датам (50, 55, 60 лет и далее через каждые 5 лет) в размере до 5000(пять тысяч) рублей».

«3.1.11. Работники, награждённые Почётной грамотой Министерства образования и науки Амурской области поощряются премией в размере 3000 (трёх тысяч) рублей».

2. Все остальные положения Коллективного договора ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус» от 21.04.2014 остаются неизменными и обязательны для исполнения.

3. Настоящее дополнительное соглашение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2015 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус» от 21.04.2014.

4. Настоящее дополнительное соглашение о внесении изменений в Коллективный договор ГОАУ АО «Амурский кадетский корпус» от 21.04.2014 является обязательным для выполнения Сторонами.



Работники
Председатель Совета
трудоувого коллектива

В.А.Федоров



**УПРАВЛЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ
(УЗН Амурской области)**

Амурская ул., 145, г. Благовещенск, 675000
тел./факс (4162) 233-103, 233-144
e-mail: amczn@tsl.ru
ОКПО 97992054, ОГРН 1072801008950
ИНН/КПП 2801123625/280101001

Директору ГОАУ АО
кадетская школа-интернат
«Амурский кадетский корпус»

В.В.Вощевоз

ул.Театральная, 185,
г.Благовещенск, 675000

29.04.2015 № 01-09/1881

На № _____ от _____

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации**

Изменений в коллективный договор Государственного общеобразовательного Учреждения
Амурской области кадетской школы-интернат «Амурский кадетский корпус»
(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)


Управление занятости населения Амурской области сообщает, что изменения в коллективный
договор Государственного общеобразовательного Учреждения Амурской области кадетской
школы-интернат «Амурский кадетский корпус»
(полное наименование коллективного договора или дополнительного соглашения)

зарегистрированы 29 апреля 20 15 г.
(дата регистрации)

Регистрационный номер 291/д

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления _____


(подпись)

Е.А.Дуленова

(фамилия, имя, отчество)