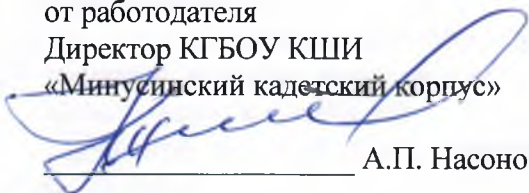


от работодателя  
Директор КГБОУ КШИ  
«Минусинский кадетский корпус»



\_\_\_\_\_ А.П. Насонов

от работников  
Председатель Совета  
трудоого коллектива



\_\_\_\_\_ А.Ф. Николаева

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между работодателем и работниками  
краевого государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
кадетской школы-интерната «Минусинский кадетский корпус»  
на 2015 - 2018 гг.

## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Сторонами настоящего коллективного Договора являются:

КГБОУ КШИ «Минусинский кадетский корпус», именуемый далее «Работодатель», в лице директора Насонова Александра Петровича, и

работники КГБОУ КШИ «Минусинский кадетский корпус», в лице представителя - председателя Совета трудового коллектива КГБОУ КШИ «Минусинский кадетский корпус» Николаевой Альфии Фатыховны.

Настоящий коллективный Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в Краевом государственном бюджетном общеобразовательном учреждении кадетской школы - интернат «Минусинский кадетский корпус».

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

1.3. Действие настоящего коллективного Договора распространяется на всех работников КГБОУ КШИ «Минусинский кадетский корпус».

1.4. Настоящий коллективный Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками КГБОУ КШИ «Минусинский кадетский корпус», не могут содержать условий, уменьшающих уровень прав и гарантий работников, установленных Трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным Договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного Договора в КГБОУ КШИ «Минусинский кадетский корпус» принимаются следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (в форме согласования) - Положение об оплате труда работников, Правила внутреннего трудового распорядка, а также изменений к ним. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с Трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным Договором.

1.6. Стороны, заключившие настоящий Договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

## **Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным Договором.

2.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение работника, определенное законодательством о труде и настоящим Договором.

2.3. Трудовые отношения при поступлении на работу в КГБОУ КШИ «Минусинский кадетский корпус» оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

2.4. Срочный трудовой Договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой Договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.5. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им коммерческой/служебной тайны, а также иные условия, не противоречащие действующему законодательству и отвечающие интересам Сторон настоящего Договора.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников КГБОУ КШИ «Минусинский кадетский корпус» Работодатель обязан:

2.6.1. Не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять Председателю трудового коллектива письменные сведения о сокращении численности или штата работников КГБОУ КШИ «Минусинский кадетский корпус».

Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора не менее чем за два месяца в письменном виде.

2.6.2. При массовом высвобождении работников, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять Председателю трудового коллектива письменные сведения о сокращении численности или штата работников КГБОУ КШИ «Минусинский кадетский корпус».

2.6.3. Руководствоваться преимущественным правом на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса РФ.

2.6.4. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке, предусмотренным статьей 178 Трудового кодекса РФ.

2.7. Работодатель не препятствует обучению с отрывом от производства и предоставляет отпуска и другие льготы в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ для работников, обучающихся в высших или средних учебных заведениях.

2.8. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников определяется Работодателем.

2.9. Трудовой договор может быть расторгнут с работником в соответствии со статьей 81 ТК РФ, а так же в случае: несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

2.10. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, установленный действующим законодательством РФ (ст. 331 ТК РФ).

2.11. К педагогической деятельности не допускаются лица:

2.12. лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

2.13. имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

2.14. имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

2.15. признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

2.17. Если при приеме на работу лицо скрыло наличие приговора суда о лишении его права занимать педагогические должности или заниматься педагогической деятельностью,

постановление суда о дисквалификации, наличие неснятой или непогашенной судимости за тяжкие или особо тяжкие преступления, то заключенный с этим работником трудовой договор прекращается в соответствии со ст. 84 ТК РФ на основании п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. При этом работнику, виновному в сокрытии указанных фактов, не предлагается другая работа и не выплачивается выходное пособие.

### **3. Рабочее время. Время отдыха.**

3.1. Режим труда в КГБОУ КШИ «Минусинский кадетский корпус» устанавливается в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации, Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 21.07.2014) "Об образовании в Российской Федерации, Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности утвержденными Работодателем, с учетом специфики и условий работы.

3.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

Согласно ст. 92 ТК РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для иных категорий работников (педагогических, медицинских и др.).

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.3. Продолжительность перерыва для отдыха и питания, выходных дней определяются Трудовым законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными графиками сменности с учетом специфики и условий работы.

3.4. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями (ст. 112 ТК РФ).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

3.5. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа директора в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

3.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодно Работодатель утверждает график отпусков и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

3.7. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в КГБОУ КШИ «Минусинский кадетский корпус».

3.8. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренных законодательством РФ (ст. 128 ТК РФ), в том числе:

- регистрация брака самого работника - до пяти календарных дней;
- регистрация брака близких родственников - до пяти календарных дней;
- рождение ребенка - до пяти календарных дней;
- смерть близких родственников - до пяти календарных дней;

Осуществления технологических процессов, а также применяемых инструментов и материалов;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим в учреждении, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной з
- проведение оценки условий рабочих мест по условиям труда с последующей организацией работ по охране труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без наличия обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о повреждении здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальных защиты;
- по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- размещать в помещениях и на территории предприятия в доступных работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа. Проводить обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа, по снижению уровня дискредитации ВИЧ-позитивных;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные действующим законодательством РФ сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

**5.3. Работники обязаны:**

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда и пожарной безопасности;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ;
- несет полную материальную ответственность за правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов и другого имущества КГБОУ КШИ «Минусинский кадетский корпус»;
- содержать рабочее место в порядке, выполнять нормы и правила охраны труда;
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину, режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка;
- отработать не менее 1-го календарного года, после прохождения курсов повышения квалификации, оплаченных предприятием. В противном случае, работник обязан возместить работодателю стоимость указанного обучения.

5.5. Приказом работодателя ежегодно устанавливается перечень должностей, которые при зачислении обеспечиваются специальной одеждой по утвержденным нормам, при наличии средств, полученных от деятельности учреждения приносящей доход.

Предметы спецодежды выдаются в соответствии с нормами и сроками носки, с оформлением соответствующего подтверждающего прием передачу документа. Срок носки предметов специальной одежды исчисляется со дня их выдачи.

5.6. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

**6. Социальные льготы и гарантии**

6.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

6.2. Работодатель по просьбе работника может предоставить ему единовременную материальную помощь в связи с нижеприведенными особыми событиями в жизни работника:

в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.2.1. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, не может превышать трех тысяч рублей по каждому вышеуказанному основанию.

6.3. Выплаты компенсационного характера (надбавки, доплаты) устанавливаются работникам образовательного учреждения при наличии оснований для их выплаты.

6.3.1. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора Учреждения.

6.3.2. Для работников КГБОУ КШИ «Минусинский кадетский корпус» могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и

особыми условиями труда;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

6.3.3. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

6.4. Работникам КГБОУ КШИ «Минусинский кадетский корпус» по решению директора Учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ; персональные

выплаты; выплаты по итогам работы.

6.4.1. В соответствии со ст. 116 Трудового кодекса РФ, работникам учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые календарные дни к ежегодному отпуску за:

- 1) отработанный рабочий период, с учетом отсутствия больничного листа - 1 день;
- 2) двухсменную работу с перерывом 5 часов при отработке не менее 8 смен (дней) в месяц - 2 дня.
- 3) отработанный рабочий период, в случае если работник не более двух дней пребывал в краткосрочном отпуске без сохранения заработной платы

6.4.2. Работникам учреждения ежемесячно производятся стимулирующие выплаты за выслугу лет в кадетском корпусе, не менее:

5 лет - 5% от оклада;

8 лет - 10% от оклада;

10 лет - 15 % от оклада.

6.4.3. При наличии квалификации у водителей, производить ежемесячно доплаты: за 1-й класс в размере 10% от оклада, за 2-й класс в размере 5% - от оклада.

6.4.4. Стимулирующие выплаты являются составной частью заработной платы (оплаты труда работников) и имеют целью поощрять работников за добросовестный, явственный и эффективный труд, повысить заинтересованность в конечном результате работы. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться на срок действия трудового договора или на определенный срок. Размер стимулирующих выплат может быть в случае изменения лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета.

6.4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено краевыми законами или указами Президента Российской Федерации.

6.4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории,

8

сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, размера уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы вика на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

6.5. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится в соответствии с Трудовым законодательством РФ, Законом Красноярского края от 29.10.2009г. «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009г. № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», Приказом Министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009г. № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», Положением об оплате труда работников КГБОУ КШИ «Минусинский Кадетский корпус», Приказом директора Учреждения.

6.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель (ст. ст. 196, 197 ТК РФ).

6.7. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы или в служебную командировку в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ). Работодатель обязан возмещать работнику (при наличии заявления и подтверждающих документов) иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ).

Работникам, направляемым в командировку в города федерального значения (Москва и Санкт-Петербург), и в города находящиеся на значительном территориальном удалении от рабочего места, а также в других регионах РФ, оплата командировочных расходов увеличивается в размере, установленном локальным актом работодателя за счет средств, полученных от деятельности приносящей доход»

6.8. Работникам успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются гарантии и компенсации (учебный отпуск с сохранением среднего заработка, учебный отпуск без сохранения среднего заработка, оплата проезда работников, сокращение рабочей недели) в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

6.9. При возникновении производственной необходимости, на основании локального акта работодателя, осуществлять доставку работников от места жительства до местонахождения работодателя (рабочего места работника) и обратно служебным транспортом.

#### **Раздел 7. Заключительные положения**

7.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Если по истечении установленного срока действия коллективного Договора ни одна из Сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного Договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически, но не более трех лет.

7.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению



настоящего коллективного договора и ежегодно в срок до 31 декабря текущего года информируют на общем собрании работников об исполнении. Материалы по информации направляются в Администрацию города. (Закон Красноярского края № 6-2056 от 30.01.2014 г. «О наделении органов местного самоуправления городских и округов и муниципальных районов края государственными полномочиями по осуществлению уведомительной регистрации коллективных договоров»).

7.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях: создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности КГБОУ КШИ «Минусинский кадетский корпус», повышению материального и социального обеспечения работников, создания благоприятного климата внутри трудового коллектива, создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

7.4. Ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

7.5. По взаимному согласию Сторон, в течение срока действия коллективного Договора, в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

7.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного Договора Стороны используют примирительные процедуры. Председатель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

7.7. Контроль за выполнением коллективного Договора осуществляют обе Стороны.

7.8. За неисполнение и (или) ненадлежащее исполнение условий коллективного Договора Стороны несут ответственность соответствии с действующим законодательством РФ.

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