

**Краевого государственного автономного негосударственного образовательного  
учреждения «Краевой центр образования»  
(КГАНОУ КЦО)**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на период с 2021 по 2024 годы.**

Комитет по труду и занятости населения  
Правительства Хабаровского края  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
Регистрационный номер  
№ 317  
от "06" 12 20 21.  
Выявлено условий коллективного договора,  
соглашения, ухудшающих положение работников - 3

**г. Хабаровск  
2021г.**

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) вступает в силу с «15» сентября 2021 года и действует в течение 3 (трех лет), является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном автономном нетиповом образовательном учреждении «Краевой центр образования» (далее Центр) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее - ТК РФ) и Правила внутреннего трудового распорядка Центра.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице генерального директора Шамоновой Эльвиры Викторовны.

- представитель трудового коллектива далее по тексту – (работники учреждения) (протокол Общего собрания от 30.09.2021 № 1).

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.5. Основными обязанностями работодателя являются:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров.

- предоставлять работникам Центра работу, обусловленную трудовым договором.

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

- создать условия для профессионального и личностного роста работников.

- обеспечивать социальные гарантии.

1.6. Представитель трудового коллектива обязуются:

- совместно с работодателем обеспечивать выполнение правил внутреннего трудового распорядка;

- способствовать устойчивой деятельности Центра присущими методами и средствами;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

1.7. Работники обязуются:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, трудовую дисциплину;
- в полном объеме, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества знаний обучающихся;
- создать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.8. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.9. Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения всех работников Центра в течение 5 дней после его подписания, а также до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

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. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года.

## **2. Предмет договора**

2.1. 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.

## **3. Трудовой договор**

### **3.1. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

3.1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Центр оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

Правилами внутреннего трудового распорядка регулируется порядок заключения и расторжения трудового договора.

Работодатель может заключать трудовые договоры с работником на неопределенный и определенный (срочный трудовой договор не более пяти лет) сроки.

При заключении трудового договора в целях проверки Работника соответствия поручаемой работе Работодатель имеет право установить Работнику условия об испытании (ст. 70 ТК РФ).

3.2. При неудовлетворительном результате испытания, установленном работнику при приеме на работу, работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с таким работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

3.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом представителю работников, трудового коллектива Центра не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

3.4. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представителю работников, трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

3.5. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.6. Перевод на другую работу осуществлять согласно ст. 72; 72.1; 72.2; 73; 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть ему предоставлены с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

На основании ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

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

3.9. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности, профессии.

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

3.11. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью второй статьи 179 ТК РФ имеют:

3.11.1. работники, имеющие более длительный стаж работы в Центре;

3.11.2. работники, имеющие почетные звания, отмеченные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

3.11.3. работники, применяющие инновационные методы работы;

3.11.4. работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

3.11.5. работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

3.12. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных статьей 178 ТК РФ, производится также при прекращении трудового договора при не избрании работника на должность.

3.13. Уведомление представителей трудового коллектива, производимое в соответствии с частью первой статьи 82 ТК РФ, 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.

3.14. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ в соответствии с действующим законодательством.

Размер выплат за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ определяется в соответствии с Положением с учетом достигнутых значений, показателей оценка качества выполняемых работ, устанавливается работникам решением комиссии по распределению стимулирующих выплат и утверждается приказом генерального директора.

Условия договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.15. Норма учебной нагрузки и порядок ее распределения установлены в ПВТР.

3.15.1. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника 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 групп;

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической нагрузки в таком случае не может превышать объема среднемесячной педагогической нагрузки данного преподавателя в текущем учебном году);

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

#### **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Центра.

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень

необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспектив развития Центра.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

4.3.2. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет бюджетных средств и (или) иных доходов.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

## **5. Условия высвобождения работников и содействие их трудоустройству**

5.1. 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.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

- для работников Центра устанавливается рабочее время согласно ПВТР в рамках действующего трудового законодательства.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. (ст.68 ТК РФ).

6.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также

другую педагогическую работу. Другая часть педагогической работы работников, ведущих педагогическую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Центра и Правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется графиками и планами работы, и может быть связана:

- с выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, научно-методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи обучающимся;
- с временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся;
- с дежурствами в Центре в период образовательного процесса.

6.3 Время летних и зимних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем преподавателей и других работников Центра.

6.4. Выходные дни устанавливаются в соответствии с ПВТР.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения олимпиад, выездных мероприятий, дней открытых дверей для обучающихся и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя Центра с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя работников трудового коллектива.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха.

6.6. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Работодатель не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.



Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя с согласия работника.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам, продолжительность которого устанавливается согласно трудовому договору.

6.8. Продолжительность ежегодного основного отпуска для общей категории работников административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала – устанавливается: основной, дополнительный, в том числе за ненормированный рабочий день, согласно правилам внутреннего трудового распорядка, в рамках действующего трудового законодательства.

6.9. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного отпусков работникам Центра исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ч. 1 ст. 120 ТК РФ). В число календарных дней отпуска не включаются нерабочие праздничные дни, если они попадают на период проведения ежегодного основного и дополнительного отпусков.

6.10. В соответствии с требованиями статьи 116 ТК РФ, предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день работникам, замещающим следующие должности:

№ п/п	Наименование должности/профессии	Количество дополнительного отпуска (дней)
1.	Администратор	5
2.	Бухгалтер	10
3.	Водитель	12
4.	Врач (терапевт, педиатр и иных наименований в соответствии со штатным расписанием Центра)	12
5.	Видеооператор	5
6.	Специалист по видеомонтажу	5
7.	Главный бухгалтер	12
8.	Главный специалист	10
9.	Делопроизводитель	5
10.	Директор центра технической поддержки и медиаобразования	12
11.	Директор центра по медицинской работе и питанию	12
12.	Директор центра административно-хозяйственной работы	12
13.	Директор центра безопасности	12

14.	Заведующий библиотекой	5
15.	Заведующий производством	5
16.	Заведующий складом	5
17.	Заведующий хозяйством	5
18.	Заместитель главного бухгалтера	11
19.	Заместитель главного бухгалтера по финансово-экономическим вопросам	11
20.	Звукорежиссер	5
21.	Инженер	5
22.	Инженер-программист	5
23.	Инженер-электроник	5
24.	Медицинская сестра (диетическая, по физиотерапии и иных наименований в соответствии со штатным расписанием Центра)	12
25.	Механик	12
26.	Начальник отдела кадров	11
27.	Начальник юридического отдела	11
28.	Повар	7
29.	Первый заместитель генерального директора	12
30.	Второй заместить генерального директора	12
31.	Специалист по кадрам	5
32.	Секретарь-машинистка	5
33.	Специалист по охране труда	5
34.	Техник	5
35.	Шеф-повар	7
36.	Экономист по договорной и претензионной работе	10
37.	Юрисконсульт	5
38.	Рабочий по стирке и ремонту белья	7

- дополнительный оплачиваемый отпуск – 2 календарных дня в году предоставляется работающим инвалидам.

6.11. Кроме случаев, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- в связи с переездом на новое место жительства, в количестве 2 дней;
- для проводов детей работника в армию, в количестве 1 дня;
- в связи с регистрацией брака детей работника, в количестве 2 дней;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность, которого определяется по соглашению сторон;

- имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери работодатель обязан предоставить ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней;

- совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника). (ст.177 ТК РФ);

- ветерану боевых действий, до 35 календарных дней в году. (Подпункт 11 п. 1 ст. 16 Закона № 5-ФЗ от 12.01.1995);

- педагогическому работнику организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с действующим законодательством;

- по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни, то есть на субботу и воскресенье;

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам моложе 18 лет предоставляется продолжительностью не менее 31 календарного дня. (ст. 267 ТК).

#### 6.12. Условия труда инвалидов.

В Центре для работников в соответствии со ст.115 ТК РФ предусматривается два вида ежегодного основного оплачиваемого отпуска: минимальный и удлиненный.

6.12.1. Минимальная продолжительность ежегодного основного отпуска составляет 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней должны получать все лица, работающие по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят ли работник полное или неполное рабочее время.

6.12.2. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых установлена более минимальной (т.е. более 28 календарных дней),

называются удлиненными основными отпусками. Цель таких отпусков - гарантировать работникам более длительный отдых с учетом характера и специфики их трудовой деятельности, условий труда, состояния здоровья, возраста и других обстоятельств. Всем работающим инвалидам при подтверждении инвалидности независимо от группы инвалидности основной оплачиваемый отпуск полагается не менее 30 календарных дней (ч.5 ст. 23 Закона о защите инвалидов № 181-ФЗ), основанием для увеличения продолжительности отдыха является заключение медико-социальной экспертизы.

К данной категории не подходят работники чей отпуск превышает отпуск (более 28 календарных дней), т.к. в соответствии со ст.115 ТК РФ, Центр как работодатель выполнил свои обязательства перед работниками инвалидами предоставив дополнительный отпуск более 30 календарных дней.

6.13. Отпуск многодетным родителям предоставляется в удобное для них время. Это право есть у обоих родителей. Основным критерием для получения такой льготы является возраст детей. В ст. 262.2 ТК отпуск многодетным родителям в любое время предоставляется, если трое детей в семье младше двенадцати лет. Если в семье всего три ребёнка, то при достижении старшим двенадцатилетнего возраста, его мать и отец теряют право на преимущество при распределении отпусков на работе.

Перенести дату ежегодного отпуска по графику отпусков можно только по договоренности между работником и работодателем. Инициатором переноса может выступать как работодатель, так и работник. Работник может потребовать перенести отпуск, а работодатель обязан это сделать, если:

- Во время ежегодного оплачиваемого отпуска работник исполнял государственные обязанности;

- Работнику несвоевременно выплатили отпускные или предупредили об отпуске менее чем за две недели до его начала;

- В других случаях, которые предусмотрены законом или локальными актами учреждения. Например, при отзыве работника из основного отпуска или при досрочном предоставлении отпуска отдельным категориям работников (ч.4 ст. 122 ТК). Работодатель может попросить работника перенести отпуск из-за производственной необходимости, если отсутствие работника неблагоприятно повлияет на работу учреждения. В этом случае работник должен использовать отпуск не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года, за который его предоставляли. Если работник хочет перенести отпуск, то он пишет заявление и указывает причины переноса. Если инициатором переноса отпуска выступает работодатель, то он направляет работнику уведомление с просьбой дать согласие или отказаться от переноса.

6.14. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине, по ее

желанию, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в организации.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность). В случае выхода из отпуска по уходу за ребенком до окончания срока указанного отпуска работник уведомляет об этом работодателя письменно не менее чем за пять рабочих дней до дня выхода.

О прекращении трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей работника, отсутствующего в связи с отпуском по уходу за ребенком, работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три рабочих дня до увольнения.

## **7. Поощрения за успехи в работе**

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей и достижение конкретных результатов в работе, повышение производительности труда, новаторство в труде и за другие достижения в работе, способствующие эффективной деятельности учреждения, к работникам применяются следующие поощрения Центра:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой;
- благодарственное письмо.

Поощрения, предусмотренные перечисленными пунктами, применяются работодателем по согласованию с представителем работников трудового коллектива.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

За особые заслуги работники представляются в соответствующие инстанции к поощрению и награждению, нагрудными значками, знаками.

## **8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

Работник отстраняется от работы по причине отсутствия очередного медосмотра до его прохождения, и эти дни не подлежат оплате.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям;

Дисциплинарное взыскание применяется работодателем учреждения, а также другими должностными лицами, имеющими право приема и увольнения работников.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения сообщается работнику, подвергнутому взысканию, под роспись.

Согласно правилам внутреннего трудового распорядка, в рамках действующего трудового законодательства.

## 9. Оплата труда

9.1. Заработная плата труда работников Центра определяется Положением об оплате труда.

9.2. Фонд оплаты труда Центра формируется за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. В случае снижения суммы бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности по объективным причинам (снижения объемных показателей государственного задания, снижение числа обучающихся на основании договоров об оказании платных образовательных услуг и др.), выплаты стимулирующего характера могут быть снижены по решению комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам.

9.3. Выплата заработной платы учителям, педагогам дополнительного образования производится на основании тарификации, составленной на текущий учебный год. Объем учебной нагрузки устанавливается, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, рабочему учебному плану и программе дисциплины, а также условий приема на новый учебный год.

9.4. Часы преподавательской работы, данные сверхустановленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно согласно выполненного объема и на основании распорядительного акта Центра.

Оплата труда учителям, педагогам дополнительного образования за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно согласно выполненного объема и на основании распорядительного акта Центра.

9.5. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в соответствии с требованиями части шестой статьи 136 ТК РФ, в следующие дни:

- за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца - 05 числа следующего за ним месяца.

Если же день выплаты заработной платы за первую половину месяца или за вторую половину месяца совпадет с выходным или нерабочим праздничным

днем, выплаты заработной платы за первую половину месяца или за вторую половину месяца должны быть произведены накануне этого дня (ч. 8 ст. 136 ТК РФ).

9.6. Заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством с начисленными на него районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж работы в особых климатических условиях на территории Хабаровского края (далее-гарантированный размер оплаты труда (ГРОТ)).

В связи с тем, что действующая система оплаты труда, включая размеры окладов, ставок заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат, в отдельных случаях не позволяют обеспечить ГРОТ, в учреждении с 01 мая 2018 года выплачивается надбавка до ГРОТ, как мера, обеспечивающая требования действующего законодательства (далее – надбавка до ГРОТ).

Размер доплаты до ГРОТ определяется ежемесячно с учетом особенностей режима рабочего времени работника и условий оплаты труда, установленных в трудовом договоре.

9.7. Изменение оплаты труда производится:

9.7.1. при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

9.7.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;

9.7.3. при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

9.7.4. при присвоении почетного звания — со дня его присвоения;

9.7.5. при присуждении ученой степени кандидата наук — со дня принятия Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

9.7.6. при присуждении ученой степени доктора наук — со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

9.7.7. при окончании действия квалификационной категории — со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

9.8. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда может сохраняться не более чем на один учебный год после:

9.8.1. окончания длительного периода временной нетрудоспособности;

9.8.2. отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до трех лет;

9.8.3. окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

9.8.4. окончания длительного отпуска до 1 года;

9.8.5. возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата.

9.9. Штатное расписание Центра формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

9.10. Оценка деятельности работников (с учетом критериев премирования) для начисления стимулирующих выплат (премий) к заработной плате осуществляется за период с 15 числа текущего месяца до 15 числа месяца, следующего за отчетным.

## **10. Социальное страхование, гарантии и защита работников**

10. Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, зарплате и страховых взносах работающих.

10.2. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Предоставлять работникам возможность прохождения диспансеризации.

Диспансеризация работников Центра проводится в рамках обеспечения требований Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ в целях беспрепятственного прохождения сотрудниками диспансеризации.

Каждый работник Центра имеет право на освобождение от работы в связи с прохождением диспансеризации на один рабочий день один раз в год, либо на большее количество дней в соответствии с действующим законодательством.

На время прохождения диспансеризации за сотрудником сохраняется место работы и должность.

Рабочие дни, в которые работник отсутствует для прохождения диспансеризации, оплачиваются в размере среднего заработка (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353-ФЗ, ст. 185.1 ТК).

10.4. Работникам Центра выплачивать следующие виды материальной помощи:

- материальная помощь к отпуску.

Условия, порядок, размеры выплаты материальной помощи прописываются в Положении о выплате материальной помощи работникам



краевого государственного автономного общеобразовательного учреждения «Краевой центр образования»

10.5. Принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест.

10.6. Организовывать обязательный медицинский осмотр работников за счет средств Центра. При заключении трудового договора работники не допускаются к работе без прохождения предварительного медицинского осмотра. Предварительный медицинский осмотр организуется по договору, заключенному Центром с Лечебно-профилактическим учреждением. В случае, если медицинский осмотр пройден самостоятельно, а не по направлению от Центра возмещение затрат на прохождение предварительного медицинского осмотра производится работнику после предоставления работодателю результатов предварительного медицинского осмотра и подтверждающих оплату документов по истечении трех месяцев после приема на работу в Центр.

10.7. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы согласно коллективному договору в соответствии со ст.128 ТК РФ:

- работникам, вступающим в брак - до 5 календарных дней в году;
- в связи с рождением ребенка - до 5 календарных дней в году;
- в связи со смертью близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

10.8. Организовать выплаты единовременных пособий педагогическим работникам за счет средств краевого бюджета в соответствии с действующим законодательством, по приказу генерального директора Центра, в следующих случаях:

- при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более в размере трех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику на дату увольнения.
- при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в размере трех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику на дату увольнения.
- при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации в размере

восьми должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику в соответствии с трудовым договором.

Выплата каждого из данных единовременных пособий, осуществляется по основному месту работы педагогического работника и оформляется приказом генерального директора Центра.

Единовременное пособие выплачивается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, установленных на основе отнесения занимаемой им должности к ПКГ и пропорционально установленной учебной нагрузке, но не выше одной ставки.

Педагогические работники имеют право на получение каждого из данных единовременных пособий, один раз за весь период трудовой деятельности.

Для реализации права на получение единовременного пособия при выходе на пенсию по старости или инвалидности имеют педагогические Работники:

- имеющие стаж педагогической деятельности 25 лет и более и увольняющиеся с педагогической должности из Центра, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости;

- увольняющиеся с педагогической должности из Центра, в связи с выходом на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

Выплата единовременного пособия при выходе на пенсию осуществляется в размере трех должностных окладов (тарифных ставок), установленных педагогическому работнику на дату увольнения.

Для реализации права на получение единовременного пособия при выходе на пенсию педагогический работник представляет работодателю заявление на предоставление выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию и соответствующий документ (удостоверение, справку), подтверждающий назначение пенсии по старости или инвалидности.

Выплаты единовременного пособия при выходе на пенсию производятся одновременно с окончанием расчетов по заработной плате при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости или инвалидности.

При увольнении пенсионера после последующих трудоустройств единовременное пособие при выходе на пенсию не выплачивается, если при предыдущих увольнениях данная выплата была произведена.

Выплата единовременного пособия при поступлении на работу впервые молодым специалистам производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации также могут представляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым

договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

10.9. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, в соответствии с действующим законодательством при условии предоставления надлежаще оформленных платежных документов.

10.10. При направлении работников в служебные командировки за пределы РФ норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в размерах, определяемым нормативными актами государственной власти.

10.12. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в пенсионный фонд РФ, в фонд социального страхования РФ, в фонд медицинского страхования.

10.13. Сотруднику, заключившему трудовой договор с Центром и имеющему ребенка дошкольного возраста, гарантируется зачисление ребенка в детский сад Центра, при наличии свободных мест в детском саду. Работодатель гарантирует сохранение места за ребенком сотрудника при наличии трудовых отношений с Работником продолжительностью не менее 2 лет.

10.14. Работодатель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

## **11. Охрана труда и здоровья**

11.1. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

11.2. Работодатель организует проверку знаний работников Центра по охране труда на начало учебного года.

11.3. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

11.4. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Центре.

11.5. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)

работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

11.6. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

11.7. Работодатель проводит специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда тем самым обеспечивает эффективную оценку труда в организации.

11.8. Работодатель способствует и создает условия здорового образа жизни через бесплатное посещение один раз в неделю спортивного зала Центра.

## 12. Заключительные положения

12.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников Центра в пятидневный срок с момента его подписания, а всех вновь принятых работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

12.2. Работодатель и представитель трудового коллектива систематически проверяют выполнение коллективного договора. Стороны обязуются не реже, чем раз в полугодие проводить совместное заседание по рассмотрению итогов проверок и не реже, чем раз в год отчитываться по выполнению коллективного договора на собрании (конференции) работников.

12.3. Представитель трудового коллектива для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;
- при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, (при наличии собственных (внебюджетных) средств).

12.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

12.5. Работодатель, уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.



12.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за два месяца до окончания срока действия настоящего договора.


**12.7. Продолжительность переговоров не должна превышать трех месяцев при заключении нового коллективного договора и двух месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.**

## 12. Подписи сторон

**Работодатель**  
**Генеральный директор**

**От работников**  
**Представитель трудового коллектива**

  
\_\_\_\_\_/Э.В. Шамонова/  
«30» \_\_\_\_\_ 2021 г.  


  
\_\_\_\_\_/Н.Н. Жеребцова/  
«30» сентября 2021г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

краевого государственного автономного негипового

образовательного учреждения

«Краевой центр образования»

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 21 (двадцать один) лист.

«30» сентября 2021 г.

Работодатель

от работников

Генеральный директор

представитель

Трудового коллектива

*Зель Н.Н. Жеребцова*



Дополнительное соглашение № 1  
к коллективному договору (на период 2021-2024 гг.)  
краевого государственного автономного нетипового образовательного  
учреждения «Краевой центр образования»

г. Хабаровск

«22» декабря 2021 года

Внести изменения и дополнение в редакцию Коллективного договора на период 2021-2024 гг., читать пункты 1.1, 1.9, 3.1, 4.3.4, 3,5, 3.15.1, 6.6, 6.12, 6.13, 9.2, 9.10, 10.7, в новой редакции:

1. «п.1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) вступает в силу с «30» сентября 2021 года и действует в течении 3(трех лет), является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном автономном нетиповом образовательном учреждении «Краевой центр образования» (далее Центр) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей в соответствии с частью 1 статьи 43 ТК РФ».

2. «п.1.9. Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения всех работников Центра в течении 5 дней после его подписания, а также до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора до его подписания (часть 3 статья 68 ТК РФ).

3. «п. 3.1. Предпоследний абзац пункта 3.1.1. после слов «пяти лет» дополнить словами, «если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (часть 1 статьи 58 ТК РФ)».

4. «п. 4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые и в иных случаях, предусмотренных ст. 173-176 ТК РФ»

5. «п.3.5. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ».

6. «п. 3.15.1. - исключить».

7. Второе предложение пункта 6.6. после слов «календарного года» дополнить словом «утверждает» (статья 123 ТК РФ).

8. Исключать в пункте 6.12. слова «Условия труда инвалидов», добавить в пункт 6.12. слова следующего содержания «Условия труда иных работников».

9. «п.6.13. В соответствии со ст. 262.2 ТК РФ работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Перенести дату ежегодного отпуска по графику отпусков можно только по договоренности между работником и работодателем. Инициатором

переноса может выступать как работодатель, так и работник. Работник может потребовать перенести отпуск, а работодатель обязан это сделать, если:

- Во время ежегодного оплачиваемого отпуска работник исполнял государственные обязанности;
- Работнику несвоевременно выплатили отпускные или предупредили об отпуске менее чем за две недели до его начала;
- В других случаях, которые предусмотрены законом или локальными актами учреждения. Например, при отзыве работника из основного отпуска или при досрочном предоставлении отпуска отдельным категориям работников (ч.4 ст.123 ТК). Работодатель может попросить работника перенести отпуск из-за производственной необходимости, если отсутствие работника неблагоприятно повлияет на работу учреждения. В этом случае работник должен использовать отпуск не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года, за который его предоставляли. Если работник хочет перенести отпуск, то он напишет заявление и указывает причины переноса. Если инициатором переноса отпуска выступает работодатель, то он направляет работнику уведомление с просьбой дать согласие или отказаться от переноса».

10. «п.9.2. дополнить девятым абзацем словами следующего содержания: «Снижение выплат стимулирующего характера, определенный сторонами трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан письменно уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два дня месяца если иное не предусмотрено ТК РФ (часть 2 статьи 74 ТК РФ)».

11. «п.9.10. Оценка деятельности работников (с учетом критериев премирования) для начисления стимулирующих выплат (премий) к заработной плате осуществляется за период с 15 числа текущего месяца до 30 числа месяца, следующего за отчетным».

12. «п.10.7. дополнить последним дефисом следующего содержания: - «в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами в соответствии с частью 2 статьи 128».

13. «п.12.1 после слов «при приеме на работу», до подписания трудового договора в соответствии с частью 3 статьи 68 ТК».


От работодателя:

Генеральный директор



Е. Шамонова/

От работников, в лице представителя:

 /Н.Н.Жеребцова/

Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края
<b>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО</b>
Регистрационный номер
№ <u>311</u>
от " <u>17</u> " <u>01</u> 20 <u>22</u> г.
Выявлено условий коллективного договора, соглашения, ухудшающих положение работников - <u>1</u>



Дополнительное соглашение № 2  
к коллективному договору (на период 2021-2024 гг.)  
краевого государственного автономного нетипового образовательного  
учреждения «Краевой центр образования»

г. Хабаровск

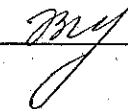
«07» февраля 2022 года


Внести изменение и дополнение в редакцию Коллективного договора на период 2021-2024 гг., читать пункт 3.5., в новой редакции:

«п.3.5. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ».

От работодателя:  
Генеральный директор

От работников, в лице представителя:

 /Э.В.Шамонова/

 /А.Д. Тамаровская/

