


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевое государственное казенное общеобразовательное учреждение
«Школа №1»

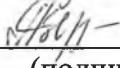
на 2025 – 2028 год(ы)

От работодателя:

Директор
КГКОУ Ш №1

 / Ж.Ф. Зуева/
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Представитель трудового коллектива
КГКОУ Ш №1 избранного из числа
работников тайным голосованием
 / А.С. Веретенникова/
(подпись, Ф.И.О.)



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 202 _____ г.

Руководитель управления _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный номер
от " 28 " № 67 03 2025 г.
Выявлено условий коллективного договора, соглашения, ухудшающих положение работников - 1

Оглавление

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	2
II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	4
III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	6
IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	11
V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ... ..	14
VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	16
VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	18
VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.....	19
IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	20
X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	20
Приложения к коллективному договору.....	21

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном казенном общеобразовательном учреждении «Школа №1» (КГКОУ Ш 1).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Зуевой Жанны Фёдоровны, (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их уполномоченного представителя в установленном законом порядке Веретенниковой Анной Сергеевной, (далее работники).

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Нормативные акты, которыми руководствуются стороны:

1.4.1. Конституция РФ;

1.4.2. ТК РФ;

1.4.3. Федеральный закон от 01.05.1999 №92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;

1.4.4. Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";

1.4.5. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.4.6. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

1.4.7. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

1.4.8. Закон Хабаровского края от 14.02.2005 №261 «О мерах социальной поддержки работников образовательных учреждений и дополнительных гарантиях права на образование отдельным категориям обучающихся»;

1.4.9. Постановление Правительства Хабаровского края от 25.11.2016 №424-пр «Об утверждении Положения о порядке и об условиях предоставления педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение, подведомственных органу исполнительной власти Хабаровского края, осуществляющему государственное управление в сфере образования, и

муниципальных образовательных организаций дополнительных мер социальной поддержки»;

1.4.10. Законом Хабаровского края от 26 ноября 2008 года №222 «Об основах новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края»;

1.4.11. Постановление Правительства Хабаровского края от 28.06.2019 №262-пр «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского края»;

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (статья 43 ТК РФ).

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор производятся в порядке, установленном для его заключения (статья 44 ТК РФ).

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также комитетом по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края.

1.8. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов (распоряжений) и других локальных нормативных актов по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с представителем трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- положение НСОТ об оплате труда работников учреждения;
- другие локальные нормативные акты.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через трудовой коллектив:

- по согласованию с трудовым коллективом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организацией, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

2.2. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (ст.46 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

К педагогической деятельности в образовательной организации не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а так же лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и соответствующих преступлений устанавливаются законом.

2.3. Работник имеет право расторгнуть Трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (часть 1 статьи 80 ТК РФ). В случаях нарушений со стороны администрации условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, администрация обязана расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст.80 ТК РФ).

2.4. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работник вправе определить своих представителей для защиты персональных данных (ст. 89 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1), иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.5.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр передается под роспись работнику в день заключения трудового договора.

2.5.3. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

2.5.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.5.5. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора только по письменному соглашению сторон трудового договора, в том числе перевод на другую работу, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.5.6. Возлагать на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату.

2.5.7. Сообщать работникам в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.5.8. Установить преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации следующим категориям работников::

- работники предпенсионного возраста;
- молодые специалисты;
- работники, совмещающие работу с обучением.

2.5.10. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 318 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо в связи с сокращением ее численности или штата.

2.5.11. Способствовать реализации прав педагогических работников на

обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Образовательная организация работает по индивидуальному плану, разработанному на основе базисного учебного плана.

Фактический объем учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей, устанавливается работодателем до окончания учебного года.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объема учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев изменения объема учебной нагрузки в сторону снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения № 2 к приказу № 1601, в том числе:

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

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

— восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям (триместрам).

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

3.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (ст.320 ТК).

3.5. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение недели: для административного и педагогического персонала шестидневная с одним выходным днем, для учебно-вспомогательного персонала пятидневная с двумя выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной

нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий. Общим выходным днем является воскресенье.

3.7. Неполное рабочее время:

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными актами РФ.

3.8. Контингент обучающихся в организации определяется на начало каждого учебного года. В связи с этим учебный план ежегодно, утверждается педагогическим советом.

3.9. Составление расписания учебных занятий осуществляется в соответствии с санитарно - эпидемиологическими правилами и нормативами с учетом рационального использования рабочего времени учителя (имеющего не более 1,5 ставки).

3.10. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, указанным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, совета воспитателей организации и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.11. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке. не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в образовательной

организации они могут привлекаться администрацией к педагогической организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. В каникулярное время учебно-вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

3.13 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по образовательной организации устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 72 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также предоставляется в случаях, определенных статьёй 122 ТК РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.15. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за ненормированный рабочий день 2 календарных дней;
- за работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями 16 календарных дней

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по

их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

3.16. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учитывать особенности исчисления стажа работы, установленные статьей 121 ТК РФ.

Излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.20. Отпуск без сохранения заработной платы также предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- матерям либо лицам, воспитывающих детей-школьников младших классов (1-4 класс), в День знаний 1 сентября - 1 календарный день
- для проводов детей в армию - до 2 календарных дней;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году (ч.2 ст. 128 ТК РФ);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов принудительного исполнения, таможенных органов, сотрудников учреждений уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (часть 2 статьи 128 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

3.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом данной образовательной организации (ст.335 ТК РФ).

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются:

- заработная плата 5 числа следующего месяца;

- аванс 20 число каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок.

4.2. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.3. Оплата труда работников осуществляется на основе новой системы оплаты труда педагогических работников и утвержденного штатного расписания Учредителем Министерства образования и науки Хабаровского края от 27 января 2021 года №139 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Хабаровского края» .

4.4. Размеры окладов (должностных окладов) работникам

устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с Положением по оплате труда, утвержденным приказом Минобрнауки Хабаровского края от 25.07.2024 №29.

4.5. Система оплаты труда включает:

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования) устанавливается положением об оплате труда работников образовательной организации, утверждаемым приказом директора школы с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством (приложение № 2) и приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Положение о премировании работников.

Положение о стимулирующих выплатах.

Положение о компенсационных выплатах.

Положение о материальной помощи.

Положение о порядке установления и размерах надбавок за стаж непрерывной работы в образовательной организации.

4.6. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета.

4.7. При издании локальных актов, содержащих нормы труда работников образовательной организации, работодатель обязан учитывать мотивированное мнение представителя трудового коллектива.

4.8. Оплата труда осуществляется с применением районных коэффициентов и северных надбавок к заработной плате (ст.315-317 ТК РФ).

4.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных

в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно,

4.10. Педагогическим работникам, при поступлении на работу впервые после получения диплома государственного образца об окончании образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации выплачивается единовременное пособие в размере 8 должностных окладов (тарифных ставок)

4.11. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации.

4.13. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевом территориальном или региональном соглашении, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.14. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.15. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения

решения аттестационной комиссией;

- при присвоении звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»- со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

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

4.16. Администрация проводит тарификацию педагогических работников на 01 сентября текущего года и оформляет приказом по образовательной организации, с которым работники знакомятся под роспись.

4.17. Наполняемость в классах-комплектах образовательной организации по очной форме обучения устанавливается в количестве 25 обучающихся, в группах очно-заочного обучения не менее 9 обучающихся.

4.18. Материальная помощь предоставляется работнику по основному месту работы в течение года по его личному заявлению.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями.

5.1.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение представителя трудового коллектива.

5.1.3. Обеспечивать бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

5.1.4. Производить выплаты:

- выходных пособий работникам, уходящим на пенсию по старости, выплаты единовременного пособия молодым специалистам в соответствии с Постановлением правительства Хабаровского края от 25.11.2016 № 424-пр «Об утверждении Положения о порядке и об условиях предоставления педагогическим работникам краевых государственных образовательных организаций, организаций, осуществляющих обучение, подведомственных органу исполнительной власти Хабаровского края, осуществляющему государственное управление в сфере образования, и муниципальных образовательных организаций дополнительных мер социальной поддержки»;

- материальной помощи в размере одного оклада (должностного оклада) работника из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работнику по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года;

- дополнительного отпуска за работу в северных районах России, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате (в соответствии со ст.14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 г № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним

местностях.

5.1.5. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (согласно ст. 313 – 327 ТК РФ, Закона Хабаровского края «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 26.01.2005 № 255).

5.1.6. Оплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска (ст.325 ТК РФ).

Работники образовательной организации за счет средств работодателя один раз в два года имеют право проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до тридцати килограммов. Право на компенсацию стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации, то есть по истечении шести месяцев непрерывной работы (часть 2 статьи 122, часть 1 статьи 325 ТК РФ и часть 1 статьи 33ХК № 255).

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника образовательной организации и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчёт производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов, согласно части 4 статьи 3 Закона Хабаровского края от 26.01.2005 г № 225 «О гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

5.2. Педагогические работники образовательной организации имеют право на досрочное назначение пенсии по старости в соответствии с подп. 8 п.1 ст.28 Федерального закона от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» право на досрочную пенсию предоставляется рабочим и служащим учреждений, исполняющих уголовные наказания, занятым на работах с осужденными по Списку работ, профессий и должностей, утвержденному постановлением Правительства РФ от 03.02.1994 года № 85 (в редакции постановлений Правительства РФ от 26.08.1996 № 999, от 30.12.2005 № 847).

Пенсионное обеспечение лиц, работавших с осужденными в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы установлено: мужчинам по достижению 55 лет, женщинам - по достижению 50 лет, если они были заняты на работах с осужденными соответственно не менее 15 и 10 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее – 25 и 20 лет.

В соответствии со ст.28.1 Федерального закона от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» лицам, проработавшим не менее 15

календарных лет в районах Крайнего Севера или не менее 20 календарных лет в приравненных к ним местностях и имеющим необходимый для досрочного назначения трудовой пенсии по старости страховой стаж и стаж на соответствующих видах работ (работа с осужденными), возраст, установленный для досрочного назначения указанной пенсии, уменьшается на пять лет.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются реализовать мероприятия по улучшению условий и охраны труда (организационные, технические, санитарно-профилактические и другие) с определением стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Стороны обязуются обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знания требований охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий; своевременное расследование несчастных случаев; оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела коллективного договора по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников образовательной организации 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 (приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2.2. Утвердить и применять Типовое положение о системе управления охраной труда в организации, принимаемого с учетом положений Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 29 октября 2021 г. № 776н.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации осуществлять управление

профессиональными рисками.

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должности или профессии, направления трудовой деятельности или вида выполняемой работы. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.6. Своевременно проводить в образовательной организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять улучшение условий труда на рабочем месте согласно Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя трудового коллектива.

6.2.7. . Организовать:

- Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- Проведение инструктажей по охране труда;
- Стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;
- Инструктаж или обучение правильному применению СИЗ;
- Проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года

Не допускать к работе лиц:

- не прошедших в установленном порядке указанные обучения;
- инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;
- стажировку на рабочем месте;
- обязательные медицинские осмотры.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

6.2.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации 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).

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

учет.

6.2.11. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2.12. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. Проходить:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- инструктаж по охране труда;
- стажировку на рабочем месте;
- проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогиче-

ских работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов. Каждому молодому специалисту, вступающему в трудовые отношения с образовательной организацией впервые, выплачивается единовременное пособие в размере восьми должностных окладов.

7.2. Молодому специалисту, окончившему учреждение высшего или среднего профессионального образования, при поступлении на работу впервые в течение трех лет со дня окончания учебного заведения в образовательную организацию на педагогическую должность устанавливается повышающий коэффициент, составляющий 0,35 ставки заработной платы.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется не более трех лет со дня трудоустройства.

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы.

7.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации.

8.1.2. Работодатель по согласованию с трудовым коллективом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (аттестация на соответствие).

8.2.2. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не

реже, чем один раз в три года в соответствии с пунктом 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2021 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

8.2.3. 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, оплачивать 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).

8.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые. (ст.173 ТК РФ).

8.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных организаций и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8.2.6. Работники образовательной организации должны удовлетворять требованиям соответствующих квалификационных характеристик (соответствие должности). ПРОФСТАДАРТ

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора КГКОУ Ш № 1.

9.2. Стороны договорились и обязуются:

9.2.1. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 14 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

9.2.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), всех работников образовательной организации в течение 3 (трех) дней после

его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

10.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.3. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами 03.03.2025 и действует по 02.03.2028 включительно.

10.4. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

10.5. Изменения и дополнения в коллективный договор производятся в порядке, установленном для его заключения.

10.6. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников краевого государственного казенного общеобразовательного учреждения «Школа №1».
3. Соглашение по охране труда.

От работодателя:

Руководитель образовательной организации

Жукова Ж.Ф.Зуева

(подпись) (Ф.И.О.)

«03» марта 2025 г.



От работников:

Представитель работников

Веретенникова А.С.Веретенникова

(подпись) (Ф.И.О.)

«03» марта 2025 г.