

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПК 1644



Т. Обух

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ФГКОУ «СОШ № 3»



С. Жумангалиева

Приказ № 16 от 27.01.2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 3»

на 2023-2026 годы

Рассмотрен и Принят
На собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от 27.01.2023 года

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2.	СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА.....	4
3.	ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ДОГОВОРА.....	4
4.	ЗАКЛЮЧЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	8
5.	УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С УВОЛЬНЕНИЕМ ПО СОКРАЩЕНИЮ ШТАТА (ЧИСЛЕННОСТИ) ИЛИ ЛИКВИДАЦИЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	10
6.	ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.....	11
7.	ОТПУСКА	14
8.	ОПЛАТА ТРУДА	18
9.	АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	20
10.	ОХРАНА ТРУДА	23
11.	УСЛОВИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ..	24

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между сторонами: между руководством федерального государственного казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» в лице директора Жумангалиевой Сауле Шарипбаевны, действующего на основании Устава, (далее – Работодатель) и работниками федерального государственного казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее – ОУ) в лице председателя профсоюзного комитета ПК 1644 Обух Татьяны Анатольевны (далее – Работники).

1.2. Коллективный договор (далее - Договор) разработан в соответствии с требованиями действующего законодательства: Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации; Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; приказов Министра обороны Российской Федерации; соглашением между командованием Ракетных войск стратегического назначения (далее - РВСН) и ЦК Российского профсоюза гражданского персонала РВСН и Космических войск.

Настоящий Договор содержит обязательства сторон по обеспечению условий оплаты труда и его охране, установлению режимов труда и отдыха, обеспечению занятости, социальных льгот и гарантий работников, созданию благоприятных условий труда.

Настоящий Договор заключен с целью повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательной деятельности ОУ.

1.3. Профсоюзный комитет, является полномочным представительным органом трудового коллектива ОУ, представляющим интересы Работников при ведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Договора.

Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно, постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Договора, а затем и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с прежним Договором и нормами действующего законодательства. Изменения и дополнения оформляются в виде дополнительных соглашений к настоящему Договору, а затем подшиваются непосредственно к настоящему договору.

1.4. Контроль над выполнением условий Договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.5. Работодатель обязуется ознакомить с Договором всех Работников ОУ, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу.

1.6. Настоящий Договор вступает в силу с января 2023 года и действует по декабрь 2026 года (действует в течение 3 лет) или до заключения нового коллективного договора (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

2. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Настоящий Договор распространяется на всех Работников федерального государственного казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» и его структурных подразделений.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ДОГОВОРА

3.1. Работодатель имеет право:

вступать в коллективные переговоры и заключать Договор;

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами и нормативными актами, настоящим Договором;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд: объявлять благодарность, выдавать денежную премию, ценный подарок, награждать почетной грамотой, представлять к званию лучшего по профессии (ст. 191 Трудового кодекса Российской Федерации);

требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения действующего внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к следующим видам дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации) и иными Федеральными законами:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям;

привлекать работника к материальной ответственности в соответствии с действующим трудовым законодательством; Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб; Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба, причиненного работником третьим лицам (гл. 39 Трудового кодекса Российской Федерации);

принимать локальные нормативные акты.

3.2. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и Договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей

квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников согласно трудовому договору;

полную достоверную информацию об условиях труда и требований охраны труда на рабочем месте;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и интересов;

ведение коллективных переговоров и заключение Договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении Договора;

защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными нормативными актами;

возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями и Договором профсоюзный комитет имеет право:

заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в частности:

- реорганизации и ликвидации организации;
- внесению предложений по изменениям, влекущим за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным кодексом, Федеральными законами, Договором.

3.3. Работодатель обязуется:

информировать профсоюзный комитет по важнейшим вопросам жизнедеятельности ОУ, изменениям условий труда и отдыха, социальным вопросам, не принимать административных решений, противоречащих условиям Договора иначе, чем по обоюдному согласию сторон Договора;

обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

обеспечивать работников оборудованием, инвентарем, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;

предоставлять работнику работу, обусловленную трудовым договором, а также обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать своевременно и в полном размере заработную плату; вести коллективные переговоры, а также заключать Договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

предоставлять профсоюзному органу или иным представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора и контроль за его выполнением;

осуществлять обязательное социальное страхование граждан, подлежащих страхованию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением трудовых обязанностей;

соблюдать требования действующего законодательства, условия настоящего Договора.

3.4. Обязанности Работников:

добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

установленные нормы труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

бережно относиться к имуществу ОУ и других лиц; содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

возмещать Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб (ст. 238 Трудового кодекса Российской Федерации);

материальная ответственность Работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 Трудового кодекса Российской Федерации);

за причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами;

сохранять государственную тайну;

Работникам запрещается разглашение информации о персональных данных воспитанников, обучающихся, их родителей (законных представителей) и Работников ОУ, а также конфиденциальную информацию, отнесенную Работодателем к государственной тайне. За разглашение охраняемой законом тайны (государственной,

служебной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого Работника, виновное лицо подлежит увольнению.

поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию ОУ;

обеспечивать высокую эффективность образовательной и воспитательной деятельности.

4. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Договором. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, хранится у каждой из сторон (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан соблюдать гарантии, предусмотренные ст. 64 Трудовым кодексом Российской Федерации, при заключении трудового договора.

Работодатель может заключить трудовой договор с лицами, работающими у других работодателей (внешнее совместительство) или у того же работодателя (внутреннее совместительство). Работа по совместительству не может превышать половину установленной нормы времени (4-х часов при нормальной продолжительности рабочей недели). Работа по совместительству регулируется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 Трудового кодекса Российской Федерации), условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением и настоящим Договором.

Содержание трудового договора обусловлено ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание Работника в целях проверки его соответствия получаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать срок, установленный требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае изменения условий трудового договора, все изменения, вносимые в трудовой договор, регулируются путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Договора (ст. 57 - 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Изменения в трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы и в других случаях) допускаются лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72 - 75 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор может заключаться на определенный срок (срочный трудовой договор) или неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59

Трудового кодекса Российской Федерации, и расторгается в соответствии со ст. 79 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расторжение трудового договора производится согласно главе 13 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 288 Трудового кодекса Российской Федерации.

Лицам, изъявившим желание расторгнуть трудовой договор по окончании основного отпуска, в последний рабочий день перед началом отпуска выдают на руки бумажный вариант трудовой книжки с записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и производят с ними окончательный расчет. Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ В СВЯЗИ С УВОЛЬНЕНИЕМ ПО СОКРАЩЕНИЮ ШТАТА (ЧИСЛЕННОСТИ) ИЛИ ЛИКВИДАЦИЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Работники, ранее работавшие в ОУ и уволенные в связи с сокращением штата (численности работников), имеют преимущественное право на трудоустройство в ОУ.

Работодатель обязуется:

Заблаговременно, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, сообщать выборному органу профсоюзной организации в письменной форме о начале проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса, а при массовом увольнении работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 12 п. 2 ФЗ Российской Федерации «О профсоюзах»).

Не допускается расторжение трудового договора по сокращению штата (численности) с работниками, относящимися к категориям, предусмотренным ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

Учесть преимущественное право на оставлении на работе при сокращении штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Расторгать трудовой договор с Работником - членом профсоюза по инициативе Работодателя по п. 2, подпункту «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации только с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа в соответствии со ст. 373 и 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принимать следующие меры: ликвидация вакансий, ограничение совмещения профессий и должностей, проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с совместителями.

6. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению:

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени, неполное рабочее время, использование рабочего времени, учет рабочего времени изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка.

По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при

приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисление трудового стажа и других трудовых прав.

Отсутствие Работника (кратковременное либо долгосрочное) в течение рабочего времени допускается только с разрешения Работодателя при наличии на то уважительных причин, предварительно указанных в письменном заявлении Работника.

В случае объективной невозможности Работником предварительно получить разрешение Работодателя на отсутствие в рабочее время на рабочем месте, Работник обязан в течение 24 часов сообщить непосредственному начальнику либо Работодателю о причине своего отсутствия с последующим предоставлением доказательств уважительности данной причины. В данном случае от Работника требуется письменное объяснение и проверяется уважительность указанных в объяснении причин его отсутствия на рабочем месте в рабочее время.

Привлечение к работе в выходные дни и за пределами рабочего времени производится по письменному приказу руководителя ОУ с письменного согласия работника (ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации). Работа в выходные дни компенсируется предоставлением других выходных дней отдыха и оплаты в одинарном размере или, по соглашению сторон, в денежной форме, в двойном размере (ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель при необходимости осуществления работ в круглосуточном режиме устанавливает для отдельных категорий работников сменный режим работы. Сменная работа регулируется статьей 103 Трудового кодекса Российской Федерации.

При сменной работе работник производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Сменная работа предусматривает работу в ночное время (с 22.00 часов по 06.00 часов). К работе в ночное время не допускаются беременные женщины.

К работе в ночное время привлекаются с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- инвалиды;
- работники, имеющие детей инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста.

Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения

трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению: перерыв в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни и отпуска. Время отдыха регулируется разделом V Трудового кодекса Российской Федерации.

Сменным работникам введен суммированный учет рабочего времени. Учетный период для суммированного учета рабочего времени сменных работников ОУ составляет один год.

7. ОТПУСКА

Работникам ОУ предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим Работникам ОУ предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 56 календарных дней. (ст. 334 ТК РФ, ст. 51, 52 ФЗ от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в РФ», ПП РФ от 14.05.2015 года № 466 в редакции от 10 апреля 2017 года).

Педагогическим Работникам структурного подразделения ОУ – детского сада предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 42 календарных дня. (ст. 334 ТК РФ, ст. 51, 52 ФЗ от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в РФ», ПП РФ от 14.05.2015 года № 466 в редакции от 10 апреля 2017 года).

Работникам ОУ, не связанным с педагогической деятельностью, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. (ст. 115-117 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в ОУ. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть представлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него (если начался рабочий период, за который предоставляется отпуск);
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации). График отпусков составляется с учетом «Правил об очередных и дополнительных отпусках», в части, непротиворечащей Трудовому кодексу Российской Федерации (утвержденным НКТ СССР 30.04.1930 года № 169). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

Педагогическим работникам ОУ отпуск предоставляется, как правило, в летний период года и он совпадает с летними каникулами обучающихся.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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 (ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия и оформляется приказом руководителя ОУ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

Не допускается отзыв из отпуска Работников, не достигших 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней за один рабочий период, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (кроме работников, не достигших возраста 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда).

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 между Работником и Работодателем (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется обязательно следующим категориям Работников:

- имеющим двух и более детей до 14 лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей (-ему) ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, - до двух недель в году (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;

- ветеранам труда (Федеральный закон от 12.01.1995 года № 5-ФЗ «О ветеранах») и инвалидам 1 и 2 групп - до двух месяцев в году;

- лицам, осуществляющим уход за больными членами семьи;

- лицам, допущенным к экзаменам в высшие учебные заведения - 15 календарных дней, в средние специальные учебные заведения - 10 календарных дней (ст. 173 - 174 Трудового кодекса РФ);

- в случае смерти близких, родственников, регистрации брака, в случаях рождения ребенка - до 5-ти календарных дней (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

Лицам, работающим по совместительству, к основному отпуску предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на количество дней, недостающее до отпуска по основному месту работы.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;

- время, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодно оплачиваемого отпуска;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на рабочем месте;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной

платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;

– другие периоды времени, предусмотренные Договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается:

– время отсутствия работника на работе без уважительной причины, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации;

– время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

В соответствии со ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащего» супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащего. При этом продолжительность отпуска супруг военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности с отпуском военнослужащих. Часть отпуска супруг военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется в виде отпуска без сохранения заработной платы.

При увольнении сотрудника, использовавшего отпуск авансом, Работодатель имеет право удержать сумму, выплаченную при предоставлении отпуска, если рабочий год, за который использован отпуск, Работником не отработан.

Удержание не производится при увольнении в связи с сокращением штата, численности или ликвидацией войсковой части.

Дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда гражданскому персоналу предоставляются в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

Датой отсчета рабочего периода для всех работников, является день поступления на работу.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

Педагогическим Работникам ОУ, осуществляющим образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. (ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации).

8. ОПЛАТА ТРУДА

Оплата труда гражданского персонала ОУ осуществляется на основании государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 18.09.2019 года № 545 «О системе оплаты труда гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации» с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Оплата труда регулируется главой 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными Федеральными законами.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Размер ставки заработной платы педагогическим работникам определяется из фактически установленных часов педагогической (преподавательской) работы (учебной нагрузки).

Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации).

Перечисление заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) на указанный работником счет в банке, с которым сотрудничает Работодатель.

Работодатель обязуется:

- производить оплату труда Работников в соответствии с действующим законодательством;

- выплачивать заработную плату работникам не реже чем каждые полмесяца, в период с 5 по 10 и с 20 по 25 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

- в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы (выдавать расчетный лист), причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации);

- производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется, исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты (ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации);

- при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени. Работа в праздничные дни, перечень которых установлен ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации, независимо от графика сменности, оплачивается в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Сумма оплаты работы в праздничные дни начисляется в конце месяца, в котором были отработаны часы в праздник. Оплате в двойном размере

подлежат только те часы, которые фактически были отработаны в праздничный день (с 0:00 до 24:00 часов). Часть смены, приходящаяся на следующие сутки, оплачивается в обычном размере. В соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Порядок привлечения к сверхурочной работе предусмотрен ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой продолжительность сверхурочной работы не должна превышать четырех рабочих часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. При этом сверхурочная работа должна быть оплачена в повышенном размере независимо от того, соблюден ли порядок привлечения к сверхурочным работам (письмо Министерства финансов Российской Федерации от 23.05.2013 года № 03-03-06/1/18410). Оплата сверхурочной работы производится в соответствии с положениями ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации, которой определен минимальный размер оплаты труда для сверхурочной работы. Согласно данной статье сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Однако замена повышенной оплаты за сверхурочную работу дополнительными выходными возможна только в пределах учетного периода. Подсчет часов переработки при суммированном учете рабочего времени ведется после окончания учетного периода, установленного в организации (письмо Минздравсоцразвития России от 31 августа 2009 года № 22-2-3363). Если по окончании учетного периода, будет выявлен факт работы за пределами нормального числа рабочих часов, работодатель должен произвести соответствующую доплату за сверхурочную работу согласно ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

- производить удержания из заработной платы работника в соответствии со статьями 137-138 Трудового кодекса Российской Федерации;

- производить выплаты компенсационного характера:

- а) районный коэффициент в размере 1,15 к должностному окладу в соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 года №1114;

- б) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - до 12 процентов (Приложение № 6 к коллективному договору), для работников, работающих в указанных условиях не менее половины рабочего времени;

- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливается компенсационная выплата по согласованию сторон. Соглашение о совмещении оформляется приказом руководителя ОУ с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых работ (обязанностей) и размера доплаты в рублях. Размер доплаты за совмещение не может

превышать размера должностного оклада (тарифной ставки) по совмещаемой профессии или должности. Доплата за совмещение производится в пределах экономии фонда оплаты труда;

- производить выплаты стимулирующего характера:

а) надбавка за сложность, напряженность и специальный режим работы (руководителям бюджетных учреждений, воинских частей, их заместителям и главным бухгалтерам);

б) выплаты за выслугу лет: свыше 1 года - 5 процентов; свыше 2 лет - 10 процентов; свыше 3 лет - 15 процентов; свыше 5 лет - 20 процентов; свыше 10 лет - 30 процентов; свыше 15 лет-40 процентов.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на эту надбавку, всем Работникам устанавливается в соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 18.09.2019 года № 545 «О системе оплаты труда гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации».

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка, а для граждан, уволенных с военной службы в запас или отставку - военный билет, стаж подтверждается и другими документами (справки, выписки и т.д.). Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии утверждается руководителем ОУ. Назначение надбавки производится приказом руководителя ОУ. Ответственность за своевременный пересмотр у Работников размера надбавки за выслугу лет возлагается на бухгалтера ОУ, бухгалтера детского сада ОУ и членов комиссии по установлению трудового стажа;

в) премиальные выплаты по итогам работы.

Гражданскому персоналу ОУ за своевременное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, и результаты работы ОУ производится выплата премии по результатам работы за месяц, а также выплачивается единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года в течение первого квартала года, следующего за истекшим календарным годом. По решению Министра обороны Российской Федерации выплата вознаграждения может производиться в декабре календарного года, за который оно выплачивается.

Выплаты сумм, не являющихся гарантированными и (или) не входящих в систему оплаты труда, производятся лицам, которые на момент осуществления данных выплат (издания приказа) имеют трудовые отношения с образовательным учреждением. Данные выплаты не производятся лицам, ушедшим в отпуск с последующим увольнением и получившим окончательный расчет на момент осуществления указанных выплат;

- производить повышение должностного оклада на 50% за работу в воинской части, дислоцированной на территории Республики Казахстан;

- производить выплату ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных организаций Министерства обороны РФ в размере 1000 рублей, установленного приказом Министра обороны Российской Федерации от 18.09.2019 года № 545 «О системе оплаты труда гражданского персонала (работников) воинских частей и организаций Вооруженных Сил Российской Федерации»;

- производить выплату ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам общеобразовательных организаций Министерства обороны РФ в размере 5000 рублей, установленного Постановлением

Правительства РФ от 30 декабря 2005 года № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)" (с изменениями и дополнениями ПП РФ от 07 июля 2021 года № 1133).

9. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.

В соответствии с «Законом об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 г., ст. 49, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказом Министра обороны Российской Федерации от 16 сентября 2011 г. № 1650 «Об аттестации педагогических и руководящих работников федеральных государственных образовательных учреждений Министерства обороны Российской Федерации», Порядком аттестации педагогических и руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Министерства обороны Российской Федерации, утвержденным приказом Начальника Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации № 89 от 4 августа 2015 года в ОУ один раз в 5 лет Работодатель обязан проводить аттестацию Работников ОУ с целью установления соответствия занимаемой должности установленным Министерством обороны РФ порядке.

Для оценки уровня профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников ФГКОУ «СОШ № 3» в порядке, установленном Министерством обороны РФ, Работники ОУ имеют право проходить процедуру установления квалификационной категории (первой, высшей). («Закон об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 г., ст. 49, Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказ Министра обороны Российской Федерации от 16 сентября 2011 г. № 1650 «Об аттестации педагогических и руководящих работников федеральных государственных образовательных учреждений Министерства обороны Российской Федерации», приказ Начальника Главного управления кадров Министерства обороны Российской Федерации от 28 июля 2022 года № 87 «Об организации мероприятий по осуществлению аттестации педагогических работников организаций, находящихся в ведении Министерства обороны Российской Федерации и осуществляющих образовательную деятельность»).

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Стороны пришли к соглашению по созданию безопасных условий труда, направленных на создание здоровых, безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими нормами и правилами охраны труда.

Все работники имеют право на труд в условиях, соответствующих требованиям

правил охраны труда, санитарных норм и экологической безопасности.

Работники имеют право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

Если работник систематически нарушает правила и инструкции по охране труда, не пользуется средствами индивидуальной защиты, на него может быть наложено Работодателем дисциплинарное взыскание в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель обязуется обеспечить:

- выдачу средств индивидуальной и коллективной защиты;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, лечебно-профилактического питания, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Не считается нарушением трудовой дисциплины отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья согласно ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно и своевременно применять коллективные и индивидуальные средства защиты на производстве;
- оперативно сообщать своему непосредственному руководителю о несчастном случае, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.

11. УСЛОВИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Взаимодействие между Работодателем и профсоюзным органом строится на основе Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», других нормативных актов и настоящего Договора.

Работодатель обязуется:

- обеспечивать беспрепятственное функционирование первичной профсоюзной организации;
- обеспечивать профсоюзный комитет информацией о налогообложении; оплате и нормировании труда; условиях труда; состоянии заболеваемости; других социально - экономических вопросах.

Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному профсоюзным комитетом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом Российского профессионального союза гражданского персонала РВСН и КВ;

- производить процедуру увольнения Работников ОУ, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ);

Председатель профкома, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

- включать членов ПК 1644 в состав комиссий ОУ, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, установлению оплаты труда, системы премирования и стимулирующих выплат. (ст. 135,144 ТК РФ), по принятию работодателем мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязан:

- представлять всех Работников ОУ при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов. Деятельность профсоюзного комитета направлена на улучшение условий работы и оплаты труда, защиту профессиональных интересов Работников, улучшение условий жизни, медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста Работников, членов их семей и пенсионеров;
- организовать контроль силами комиссии по охране труда за соблюдением Работодателем и Работниками требований по охране труда и технике безопасности;
- проверять периодически (один раз в три месяца) выполнение условий Договора;
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ;

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в школе;
- ходатайствовать перед ОКП А 1404 о предоставлении путёвок в санатории и дома отдыха для членов профсоюза, о материальной компенсации по оплате путёвок в оздоровительные лагеря для детей членов профсоюза, о поощрении членов профсоюза.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ВСТУПАЕТ В СИЛУ
С 27 ЯНВАРЯ 2023 ГОДА

ДИРЕКТОР ФГКОУ «СОШ № 3»

ЖУМАНГАЛИЕВА С.Ш.

СОГЛАСОВАНО

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПК 1644

ОБУХ Т.А.

