

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 2
«Образовательный центр» с. Кинель - Черкассы
муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области
на 2024 - 2026 годы**

2023 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области средней общеобразовательной школе №2 «Образовательный центр» с. Кинель - Черкассы муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора учреждения – Долудина Андрея Геннадьевича;

Работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации – Измайловой Алены Владимировны.

1.3. Договор является единым для учреждения, включая филиалы и структурные подразделения.

1.4. Стороны в объеме своих полномочий принимают на себя также обязательства, закрепленные Самарским областным трехсторонним соглашением между Правительством Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и региональным объединением работодателей «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений, а также Соглашением по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области.

1.5. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе

прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. Оплата труда работников ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы осуществляется на основании следующих нормативных актов:

-Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений»;

-Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях»;

-Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)»;

-Постановление Правительства Самарской области от 04.06.2013г. №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

-Постановление Правительства Самарской области от 22.01.2014г. №25 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

-Постановление Правительства Самарской области от 17.02.2014г. №79 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

-Постановление Правительства Самарской области от 06.08.2014 г. № 464 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 28.12.2006г. №194»;

-Постановление Правительства Самарской области от 17.12.2018г. №782 «О повышении заработной платы работников бюджетной сферы»;

-Постановление Правительства Самарской области от 16.04.2019г. №237 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

-Постановление Правительства Самарской области от 11.12.2019г. №913 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

-Распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 09.10.2019г. № 865-р «О внесении изменений в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017. № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы».

-Приказ министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

2.3. Должностные оклады работников образовательных учреждений устанавливаются

Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

2.4. Работникам учреждения, в целях повышения уровня реального содержания заработной платы, производится индексация заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством, иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права и нормативно правовыми актами Самарской области.

2.5. Размеры и сроки увеличения должностных окладов (окладов) работников образовательных учреждений устанавливаются Правительством Самарской области.

2.6. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется по согласованию с представительным органом работников учреждения.

2.7. Заработная плата выплачивается работнику 25 числа текущего месяца - за первую половину месяца и 10 числа следующего месяца - за вторую половину месяца, путем перечисления на счет в банке, указанный в заявлении работника. В случае если указанные даты выпадают на выходной или праздничный нерабочий день, то выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.8. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

2.9. Работники учреждения дают согласие на передачу в финансовую организацию, осуществляющую перечисление заработной платы на платежные карты, их персональных данных с целью обслуживания указанных платежных карт.

2.10. После обучения за счет средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении в течение года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.

Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА

3.1. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.2. Предварительная учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

3.3. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

3.4. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, педагогические работники уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.5. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.6. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных

полугодиях.

3.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный педагогическим работникам, для которых учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения.

3.9. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества классов-комплектов, количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом учреждения.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.10. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. Для женщин, работающих в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается на основании расписания занятий, которое утверждается приказом руководителя образовательной организации.

4.4. Режим рабочего времени в учреждении предусматривает 6- дневную рабочую неделю с одним выходным днем (воскресенье), за исключением структурных подразделений реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования детей, в которых режим рабочего времени предусматривает 5 дневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.5. Пятидневная рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) с режимом работы, согласно правил внутреннего трудового распорядка, устанавливается работникам, занимающим должности: главный бухгалтер, бухгалтер, контрактный управляющий, ведущий специалист по кадрам, специалист по кадрам, делопроизводитель, библиотекар, лаборант, секретарь-машинистка.

4.6. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

4.7. Для работников учреждения, продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.8. Работникам Учреждения, работающим по профессии сторож, устанавливается рабочая неделя по скользящему графику, который составляется с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается директором Учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

График сменности доводится до сведения включенных в него работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие (ст. 103 ТК РФ). Сторожам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, на рабочем месте. Продолжительность рабочего времени в день, в неделю может быть различной, однако переработка в одни дни компенсируется недоработкой в другие, при этом учетным периодом является год, за который работник должен отработать установленную норму часов.

4.9. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - один год.

4.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Педагогическим работникам и обслуживающему персоналу (сторож, вахтёр) обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Продолжительность перерыва для отдыха и питания иным работникам предоставляется в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

4.11. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени (норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы) устанавливается в зависимости от занимаемой педагогическим работником должности и устанавливается либо фиксированная продолжительность рабочего времени, составляющая 36 или 30 часов в неделю, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющие 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы:

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- воспитателям и старшим воспитателям структурных подразделений, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования;

- педагогам-психологам;

- социальным педагогам;

- педагогам-организаторам;

- методистам и старшим методистам;

- тьютору;

- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям-логопедам, учителям-дефектологам.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается музыкальным руководителям.

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается инструкторам по физической культуре.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям;
- педагогам дополнительного образования;
- старшим педагогам дополнительного образования.

4.12. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.13. Сокращенная продолжительность рабочего времени, с сохранением полной опыты труда, устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

4.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.15. График работы в период каникул утверждается приказом директора по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.16. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий работники образовательной организации с их согласия могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.17. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса.

4.18. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее определенных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

4.19. Явка работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки определяется в соответствии Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Педагогическим работникам в соответствии со ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 14.05.2016г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

5.2. 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 (статья 122 ТК РФ).

5.3. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5.5. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.6. 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, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

5.8. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, но не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.9. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

5.10. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.11. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

5.13. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.14. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском согласно графику отпусков.

5.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем.

5.16. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней.

5.17. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем (Приложение №1) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня. Оплата дополнительных отпусков производится в пределах фонда оплаты труда.

5.18. В случае, если работник имеет право на несколько видов дополнительных отпусков, эти отпуска суммируются и присоединяются к основному отпуску.

5.19. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.20. Работнику учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5.21. Отдельным категориям работников учреждения предоставляется право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре 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, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации;

- донорам - после каждого дня сдачи крови и ее компонентов дополнительный день отдыха, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови. Указанный день отдыха, по желанию Работника, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ);

- работникам, у которых в текущем году исполняется 25 лет стажа работы в учреждении (с учетом стажа в МОУ) - 3 календарных дня.

- работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) против коронавирусной инфекции (COVID-19), либо другой инфекции (при наличии рекомендаций министерства здравоохранения, главного санитарного врача и др. о предоставлении выходного дня за вакцинацию) с приложением подтверждающих документов – 1 календарный день.

5.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом производственных и финансовых возможностей на основании письменного заявления работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- в связи с проходами близкого родственника (муж, сын, отец) призванного на военную службу,

- переездом работника на новое место жительства,

- в связи со своей юбилейной датой.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон с учетом образовательного и производственного процесса.

Раздел 6. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА

6.1. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный, не оплачиваемый, отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее - длительный отпуск).

6.2. К педагогической работе относится работа на должностях педагогических работников, отнесенных к разделу 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

6.3. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

6.4. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:

- время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

- время на получение работником образования без повышения уровня образования, приведенное с отрывом от работы без направления работодателем;

- время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре; время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;

- время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

6.5. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:

- после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

- при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

- после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений в загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работник осуществлял педагогическую работу, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

- после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

6.6. Максимальная продолжительность длительного отпуска не зависит от типа занятости (основная работа или работа по совместительству).

Длительный отпуск может быть предоставлен на основании личного заявления педагогического работника на любой срок, но не более одного года.

6.7. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе, одновременно может предоставляться отпуск на аналогичный период за свой счет в учреждении, где работник работает по совместительству.

6.8. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один календарный год.

6.9. Допускается разделение длительного отпуска на две части, при этом одна из частей не может быть менее 40 процентов продолжительности длительного отпуска.

6.10. В случае разделения длительного отпуска на части допускается использование второй части длительного отпуска в очередном календарном году.

6.11. Преимущественным правом на использование длительного отпуска пользуется работник, имеющий больший стаж работы.

6.12. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом распределения учебной нагрузки на других работников и с согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

6.13. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется работодателю за 1 апреля, но не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск.

6.14. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

6.15. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за две недели.

6.16. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работники учреждения имеют право на:

- бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или

локальными нормативными актами;

- бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры и объектами спорта учреждения.

7.2. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных нормативными правовыми актами Самарской области.

7.3. Расходы, превышающие размеры, установленные нормативными правовыми актами Самарской области, а также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются учреждением за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

7.4. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей Учреждения, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в случаях, предусмотренных в Положении о порядке распределения средств, полученных путем экономии фонда оплаты труда.

7.5. При наличии средств в фонде оплаты труда, по приказу директора учреждения, могут выплачиваться единовременные пособия (премии), согласно Положения о распределении фонда оплаты труда в ГБОУ СОШ №2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы.

7.6. Дети работников учреждения, при наличии производственных и финансовых возможностей, имеют право на бесплатное или льготное обучение, по образовательным программам, реализуемым учреждением за плату.

При проведении учреждением платных культурно-досуговых мероприятий дети работников учреждения могут посещать эти мероприятия бесплатно.

7.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, в том числе путем частичной оплаты обучения, а также предоставлением дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка.

7.10 Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о предоставлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

- пред пенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- осуществляющие педагогическую деятельность в учреждениях более 23 лет и обладающие правом на досрочное назначение страховой пенсии по старости;
- впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;
- совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- инвалиды;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;
- одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой

работник призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает прием новых работников;
- обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;
- создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

8.3. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, приводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

8.4. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

8.5. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации. (Приложение № 2)

9.2. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

9.3. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 года № 29 н, проходят предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.

9.4. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

9.5. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9.6. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля их выполнения в учреждении введена должность специалиста по охране труда.

Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

10.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления

деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, своевременное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств, в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и на следующий день после выдачи банком средств на заработную плату.

10.3. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля, за соблюдением настоящего Договора.

10.4. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

Раздел 11. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ, ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.

11.1. Согласно ст. 351. 7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ « О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

11.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

11.3. В период приостановления действия трудового договора стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

11.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, государственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

11.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч.11 ст. 351.7 ТК РФ срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок, в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового Кодекса.

11.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 статьи 121 ТК РФ).

11.7. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (п.11 ст. 11 ФЗ № от 27.05.1998 «О статусе военнослужащих»).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой настоящей статьи, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1 . Договор вступает в силу с «01» января 2024 года и действует до «31» декабря

2026 года.

12.2. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

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

12.4. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках и соответствующий орган по труду.

12.5. В целях более действенного контроля исполнения принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

- со стороны работодателя - директор учреждения;
- со стороны работников - председатель первичной профсоюзной организации.

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


12.7. Настоящий коллективный договор имеет следующие приложения, являющиеся его неотъемлемой частью:

- Приложение № 1 – Перечень должностей с ненормированным рабочим днем в ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы;
- Приложение № 2 - Положение о порядке выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты работникам ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы.

Раздел 12. ПОДПИСИ СТОРОН

От работников:

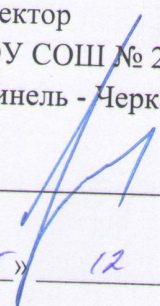
Председатель ПК
ГБОУ СОШ №2 «ОЦ»
с. Кинель - Черкассы


_____ А.В. Измайлова

« 05 » 12 20 23 г.

От работодателя:

Директор
ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ»
с. Кинель - Черкассы


_____ А.Г. Долудин

« 05 » 12 20 23 г.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем

В соответствии со ст. 101 п. 3, ст. 119 ТК РФ ненормированный рабочий день установлен работникам учреждения, занимающим следующие должности:

- заместитель директора по хозяйственной работе и обеспечению комплексной безопасности,

- заведующий хозяйством,
- главный бухгалтер,
- бухгалтер,
- контрактный управляющий,
- ведущий специалист по кадрам,
- специалист по кадрам,
- инспектор по кадрам,
- секретарь-машинистка,
- водитель автобуса,
- водитель автомобиля.

**Положение
о порядке выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты
работникам ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ» с. Кинель-Черкассы**

1. Настоящее положение разработано в соответствии со ст. 221 ТК РФ и приказом от 01.06.2009 г. № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

2. Право на получение спецодежды имеют работники, занимающие следующие должности:

Должность	Спецодежда				
	Халат	Рабочая спецодежда	Перчатки резиновые	Перчатки хлопчатобумажные	Резиновые сапоги, калоши
Лаборант	1 в 2 года	-	1 пара в год	-	-
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	-	1 в 2 года	1 пара в год	6 пар в год	Одна пара сапог
Уборщик служебных помещений	1 в год	-	6 пар в год	1 пара в год	Одна пара калош
Водитель автомобиля (автобуса)	-	1 в 2 года	-	6 пар в год	-
Дворник	-	1 в 2 года	-	6 пар в год	Одна пара сапог
Электромонтер	-	1 в 2 года	1 пара в год	6 пар в год	-
Помощник воспитателя	1 в год	1 в год	1 в год	-	-
Кладовщик	1 в 2 года	-	-	-	-
Грузчик	1 в год	-	-	2 пары в год	-
Повар	-	1 в год	-	-	-
Кухонный рабочий	1 в год	1 в год	-	-	-
Машинист по стирке спец. одежды	1 в 2 года	1 в 2 года	-	-	-

3. Финансирование выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты, в соответствии со ст. 221 ТК РФ и п. 8.2 настоящего коллективного договора, осуществляется работодателем.

Итого в документе пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатью

18 Вешеведучом! листа(ов).

Директор ГБОУ СОШ №2 «ОЦ»
с. Кинель – Черкасы



«05»

Председатель ПК ГБОУ СОШ №2 «ОЦ»
с. Кинель – Черкасы

А.В. Измайлова

«05» 19 2023 г.