

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы № 2
«Образовательный центр» с. Кинель-Черкассы
муниципального района Кинель-Черкасский Самарской области
на 2021-2023 годы

2020 год

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 – Долудин Андрей Геннадьевич;

Работники, в лице председателя первичной профсоюзной организации - Евженко Елены Николаевны.

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.

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. Педагогическим работникам учреждения заработная плата выплачивается в размере, определенном распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».

Остальным работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном нормативными правовыми актами Самарской области.

2.3. 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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. Работникам учреждения по их заявлению предоставляется возможность получения внеплановых авансов в счет заработной платы в размере не более 100 процентов от месячной заработной платы при условии наличия на счете учреждения денежных средств.

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

2.8. После обучения за счет средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении в течение шести месяцев, 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. Учебная нагрузка педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничена.

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

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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.

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

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

3.9. 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.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Для руководителя, 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 работников и руководителей организации, расположенной 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.

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: с 8.00. до 16.00. для женщин и с 8.00. до 17.00. для мужчин устанавливается работникам, занимающим должности: главный бухгалтер, бухгалтер, контрактный управляющий, специалист по кадрам, специалист по охране труда, делопроизводитель, заведующий библиотекой, библиотекарь, лаборант, секретарь-машинистка.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается на основании расписания занятий, который утверждается приказом руководителя образовательной организации.

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

4.6. Для работников учреждения, за исключением сторожей (вахтеров), продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.7. 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). Сторожакам 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.

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.

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

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

Педагогическим работникам и административно-хозяйственному персоналу обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Продолжительность перерыва для отдыха и питания иным работникам (учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал (кроме должностей: гардеробщик, уборщик служебных помещений и сторож) - 60 минут в период времени - с 12.00. до 13.00.

4.10. 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;
- мастерам производственного обучения;
- методистам и старшим методистам.

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

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;
- тренерам-преподавателям;
- старшим тренерам-преподавателям.

4.11. 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.

4.12. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты 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.

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

Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества класс-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).

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.

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.

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.

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

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

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 учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации с их согласия может 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.

4.18. 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.

4.19. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса. Выборный орган первичной профсоюзной организации работников учреждения путем подписания настоящего договора выражает согласие на привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в следующих случаях:

- дежурство по учреждению;
- подготовка и сдача бухгалтерской, статистической, управленческой отчетности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- подготовка к культурно-массовому мероприятию муниципального, областного или федерального уровня;
- необходимостью проведения итоговой или промежуточной аттестации;
- учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения;
- дней открытых дверей для учащихся и их родителей;

Отдельного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации по каждому конкретному работнику в указанных случаях не требуется. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

4.20. 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 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 8 августа 2013 г. N 678 г. Москва "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций вспомогательному и техническому персоналу в соответствии со ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 учителям, 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, как правило, по окончании учебного года в летний период 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 и выборного органа первичной профсоюзной организации.

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, приходящиеся 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, приходящиеся 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 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. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются нормативными правовыми актами Самарской области.

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 полностью (п.50-1 Постановления Пленума Верховного Суда РФ №1 от 15.01.98).

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);

- 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. 189 ТК РФ);

- работникам, привлекаемым к работе на ППЭ - один день отдыха за два дня участия в работе ППЭ. Указанный день отдыха присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску работника.

- члену добровольной народной дружины -1 день за два дежурства в ДНД;

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

- членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) до 3 календарных дней.

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 сына, призванного на военную службу,
- переездом работника на новое место жительства,
- в связи со своей юбилейной датой (50, 55-для женщин; 50,60 лет - для мужчин).

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

Раздел 6. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ 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 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, проведенное 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) и составляет:

- 12 месяцев - для старшего воспитателя, социального педагога, педагога - организатора, старшего вожатого, педагога-библиотекаря, методиста, воспитателя, учителя, педагога дополнительного образования, старшего педагога дополнительного образования, тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя;

- 8 месяцев - для музыкального руководителя, инструктора по физической культуре;

- 6 месяцев - для педагога-психолога, учителя-дефектолога, учителя-логопеда.

6.7. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе, одновременно может предоставляться длительный отпуск в учреждении.

6.8. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный 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 учебном году. При неиспользовании работником второй части длительного отпуска в очередном учебном году работник теряет право на предоставление этой части длительного отпуска.

6.11. Не допускается уход в длительный отпуск более 30 процентов работников, занимающих должности учителей, воспитателей, преподавателей, педагогов дополнительного образования.

Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебном году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

6.12. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

6.13. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не

является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случая госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.

6.14. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется работодателю до 1 апреля, но не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим договором), срок предоставления, деление на части.

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

6.16. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за две недели. В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.17. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора, если это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

Под отрицательным влиянием на деятельность учреждения понимается: невозможность быстрого поиска равноценной замены (работника с аналогичной производительностью труда или близкой к этому);

замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основных результатов деятельности учреждения по итогам отчетного периода;

работник осуществляет образовательную деятельность в классах, которые являются выпускными.

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, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия - 5000 рублей;

- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода - не более 5000 рублей;

- смерти близкого родственника - не более 5000 рублей;

- в связи с выходом на пенсию по инвалидности - не менее 5000 рублей;

- при рождении первого ребенка - не более 3000 рублей;

- при рождении второго ребенка - не более 5000 рублей;

- при рождении третьего и последующего ребенка - не более 10000 рублей;

- в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) - 3000 рублей;

- других исключительных случаях.

7.5. К юбилейным датам (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин) выплачивается единовременное пособие (премия) за многолетний добросовестный труд в размере должностного оклада.

7.6. В случае смерти работника, работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 5000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

7.7. 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.

7.8. 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 представлении 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:

- предпенсионного 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.

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, проводит 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 212 Трудового кодекса Российской Федерации. (Приложение № 2, Приложение №3).

9.2. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 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) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 года № 302н, 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, ежемесячное 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. За организацию работы общественного органа, участвующего в управлении Учреждением Председателю профсоюзного комитета учреждения устанавливается ежемесячная доплата в размере 10% от

базовой части заработной платы (должностного оклада) (из стимулирующего фонда).

10.4. 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.

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

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Договор вступает в силу с «01» января 2021 года и действует до «31» декабря 2023 года.

11.2. 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.

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

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

11.5. 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.

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

11.7. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

Приложение № 1 – Положение о предоставлении дополнительных отпусков 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 работодателя:

Директор ГБОУ СОШ № 2 «ОЦ»
с. Кинель-Черкассы Кинель-
Черкасского района Самарской
области




_____ Долудин А.Г.

« 08 » _____ 12 _____ 2020 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ №2 «ОЦ»
с. Кинель-Черкассы


_____ Фролова В.В.

« 08 » _____ 12 _____ 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о предоставлении дополнительных отпусков

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии со ст.116, 117, 119, 101 ТК РФ, Письмом Министерства общего и профессионального образования РФ № 06-51-2ин/27-06 от 14.01.98г.; Постановлением Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС № 370/П-6 от 16.06.88 г., и коллективным договором п. 6.8.

2. Список 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,
- водитель автомобиля,
- водитель автобуса.

3. Условия предоставления и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется путем присоединения к основному ежегодному отпуску работникам, занимающим следующие должности:

Наименование должности	Продолжитель- ность основного отпуска (календарных дней)	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (календарных дней)
Заместитель директора по ХР и ОКБ	28	3
Главный бухгалтер	28	3
Бухгалтер	28	3
Заведующий хозяйством	28	3
Водитель автомобиля	28	3
Водитель автобуса	28	3

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 постановлением Министерства труда социального развития РФ от 30.12.97 года № 69 и Правил обеспечения работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными постановлением Министерства труда и социального развития РФ 11118.12.98 №51.

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

Должность	Спецодежда				
	Халат	Рабочая спецодежда	Перчатки резиновые	Перчатки хлопчато бумажные	Резиновые сапоги, калоши
Лаборант	1 в 2 года	-	1 пара в год	-	-
Гардеробщица	1 в 2 года	-	-	-	-
Рабочий по обслуживанию здания	1 в год		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	-	1 в 2 года	-	6 пар в год	-
Дворник	-	1 в 2 года	-	6 пар в год	Одна пара сапог
Электрик	1 в год	-	1 пара в год	6 пар в год	-
Медицинская сестра	1 в 2 года	-	2 пары 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 работник	1 в год	1 в год	-	-	-
Машинист по стирке белья	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 проинформировано,
проинформировано и скреплено печатью
21 (двадцать один) лист(ов).



Директор ГБОУ СОШ №2 «ОН»
Кинель-Черкассы
А.Г. Дюгулин
08.12.2020г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ СОШ №2 «ОН» с. Кинель-Черкассы
В.В. Фролова
08.12.2020г.