

От работодателя:

Директор  
МАОУ «СОШ №14»

 С.А. Пеленкина

«16» февраля 2024 года



От работников:

Председатель  
первичной профсоюзной организации

 В.А. Зяблицева

«16» февраля 2024 года

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №14»

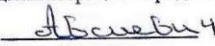
на 2024-2027 годы

(коллективный договор действует с 16.02. 2024 года по 15.02. 2027 года)

Муниципальное образование  
город Усть-Илимск  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
рег. № 957

«29» февраля 2024 г.

Консультант по охране труда отдела  
муниципальной службы и кадрового учета  
Администрации города Усть-Илимска

 Авсенвич И. А.

подпись

Ф.И.О.

г. Усть-Илимск  
2024 год

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – Стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 14» (далее - МАОУ «СОШ № 14»).

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год;

Региональное отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области, на 2023 - 2026 годы;

иные законодательные и нормативные правовые акты, действующие в отношении работодателя и работников.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ «СОШ № 14» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

Настоящим коллективным договором также воспроизводятся основные положения законодательства о труде во избежание разночтения при применении их в практике коллективно-договорного регулирования.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работники МАОУ «СОШ № 14» в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации МАОУ «СОШ № 14» (далее - Первичная профсоюзная организация) Зяблицевой Веры Александровны;

работодатель, в лице директора Пеленкиной Светланы Александровны (далее – Работодатель), действующий на основании Устава МАОУ «СОШ № 14».

1.5. Приложения к коллективному договору являются неотъемлемыми частями договора и обязательными для Сторон.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ «СОШ № 14», независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников МАОУ «СОШ № 14» под подпись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Ознакомление работников с принятыми локальными нормативными актами (изменениями в них) осуществляется в течение 7 календарных дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Все локальные нормативные акты МАОУ «СОШ № 14», касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работода-

телем с учетом мнения (мотивированного мнения) Первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством.

1.9. Порядок действия локальных нормативных актов, включая срок действия, определяется в соответствии со статьей 12 ТК РФ. Срок действия локальных нормативных актов, являющихся приложением к коллективному договору, определяется работодателем при их принятии в установленном порядке и не зависит от истечения срока действия коллективного договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАОУ «СОШ № 14», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МАОУ «СОШ № 14».

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МАОУ «СОШ № 14» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности МАОУ «СОШ № 14» 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.

1.13. При ликвидации МАОУ «СОШ № 14» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности представителей Сторон без созыва общего собрания работников МАОУ «СОШ № 14» в порядке, установленном ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.15. Принятые Сторонами дополнения и изменения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением в установленном законодательством порядке, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников МАОУ «СОШ № 14».

1.16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАОУ «СОШ № 14».

1.17. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.18. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные нормативные акты МАОУ «СОШ № 14», бережно относиться к имуществу МАОУ «СОШ № 14», соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии материальных ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации МАОУ «СОШ № 14», созданию благоприятного климата и условий труда, обучения в МАОУ «СОШ № 14».

## **II. Трудовые отношения и обеспечение занятости**

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность Сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка работников, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования и Правилами внутреннего трудового распорядка работников, реализующих программы дошкольного образования.

2.1.2. Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Положении профессиональной этики педагогических работников МАОУ «СОШ № 14».

2.1.3. При поступлении на работу работник и работодатель заключают трудовой договор в соответствии с ТК РФ.

2.1.4. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе для педагогических работников объем учебной нагрузки. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон в письменной форме.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.1.5. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ, а также с учетом положений настоящего коллективного договора и локальных нормативных актов МАОУ «СОШ № 14».

2.1.6. При реализации МАОУ «СОШ № 14» образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий с работниками, включая руководителей и их заместителей, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной (удаленной) работы. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных Сторонами условий трудового договора.

2.1.7. Работодатель в соответствии с действующим порядком обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работником трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору), в котором конкретизированы условия оплаты труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающего в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а для педагогических работников – исходя из количества обучающихся и учебной нагрузки;

размеры выплат компенсационного характера.

2.1.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом МАОУ «СОШ № 14», настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МАОУ «СОШ № 14», являются недействительными и не могут применяться.

2.1.9. Работодатель создает условия для профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников в процессе трудовой деятельности. С этой целью работодатель осуществляет планирование повышения квалификации с учетом мнения

каждого работника. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации педагогов осуществляется при наличии средств. Работодатель проводит аттестацию работников для определения уровня профессиональной подготовки. Порядок и условия проведения аттестации определены действующим Положением об аттестации.

2.1.10. Изменение подведомственности (подчиненности) МАОУ «СОШ № 14» или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не могут являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

2.1.11. При регулировании в МАОУ «СОШ № 14» вопросов, связанных с установлением тождества по должностям педагогических работников, имеющих квалификационную категорию (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, применяется приложение № 2 к Региональному отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области, на 2023 - 2026 годы.

2.1.12. При введении в МАОУ «СОШ № 14» электронного документооборота в сфере трудовых отношений в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 ТК РФ работодатель принимает с учетом мнения Первичной профсоюзной организации локальный нормативный акт о введении электронного документооборота, а также утверждает порядок осуществления электронного документооборота с внесением сторонами соответствующих изменений в настоящий коллективный договор.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.2. Не допускать к педагогической деятельности лиц:

лишенных права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющих или имевших судимость, подвергшихся или подвергающихся уголовному преследованию (за исключение лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за совершение преступлений небольшой тяжести и средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

имеющих не снятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанных недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющих заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.2.3. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, после установления которой прошло не более 3 лет.

2.2.4. При заключении трудового договора требовать от лица, поступающего на работу, только документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ.

2.2.5. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя. Определять должностные обязанности работников МАОУ «СОШ № 14» в должностной инструкции, которая утверждается с учетом мнения Первичной профсоюзной организации и является приложением к трудовому договору.

2.2.6. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, должностной инструкцией, уставом МАОУ «СОШ № 14», иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.7. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.8. При заключении дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами МАОУ «СОШ № 14».

2.2.9. Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

2.2.10. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора, с оплатой труда в соответствии с трудовым законодательством.

2.2.12. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статей 74 и 162 ТК РФ.

2.2.13. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка определения условий их установления и (или) при увеличении), размеров компенсационных выплат за вредные и (или) опасные условия труда (при наличии), а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

2.2.14. Сообщать Первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - не позднее чем за три месяца.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.15. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные ТК РФ, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца.

2.2.16. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года) и молодым педагогам, впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет;

лицам, принимавшим участие в специальной военной операции.

2.2.17. Производить расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом профсоюза по инициативе Работодателя только с учетом мнения Первичной профсоюзной организации;

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

### **III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников**

3. Стороны договорились о том, что:

3.1. Работодатель с обязательным участием Первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для работников в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, с учетом перспектив развития МАОУ «СОШ № 14», результатов аттестации педагогических работников, реализации программ, связанных с развитием инклюзивного образования, и других условий.

Соответствующий локальный нормативный акт принимается в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать мероприятия по проведению профессионального обучения, дополнительного профессионального образования работников, направлять их на курсовое, индивидуальное и иное профессиональное обучение. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное

профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (часть 4 статьи 196 ТК РФ).

3.3. Работодатель и Первичная профсоюзная организация совместно разрабатывают и реализуют меры, направленные на:

обеспечение непрерывного профессионального развития работников;

снижение текучести кадров в МАОУ «СОШ № 14», повышение уровня квалификации педагогических работников;

обеспечение права педагогических работников на получение дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.

3.4. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. При этом минимальный объем часов по выбранным педагогическим работником с учетом мнения работодателя и профкома по совокупности дополнительных профессиональных образовательных программ должен определяться исходя из требований соответствующих ФГОС и составлять не менее 36 часов.

3.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научнопедагогических кадров, по программам среднего профессионального и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

3.6. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд МАОУ «СОШ № 14».

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников МАОУ «СОШ № 14» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также календарным учебным графиком, расписанием занятий (учебным расписанием), графиками работы (сменности), индивидуальными графиками режима рабочего времени, согласованными с Первичной профсоюзной организацией.

4.2. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами.

4.4. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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 устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».



4.5. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников МАОУ «СОШ № 14» определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.6. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором МАОУ «СОШ № 14» с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, регламентируются локальными нормативными актами МАОУ «СОШ № 14», принимаемыми работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601.

4.7. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников 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. При установлении учителям и другим педагогическим работникам, для которых МАОУ «СОШ № 14» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах). Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной ежегодный отпуск, но не менее чем за два месяца до начала нового учебного года.

4.8. 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 педагогическим работникам до выхода указанных работников из соответствующих отпусков.

4.9. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

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

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.11. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

4.12. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые не являются для них рабочим временем, в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Не допускаются перерывы между занятиями более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

4.13. Рабочее время учителей и других педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на них в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует МАОУ «СОШ № 14»), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в МАОУ «СОШ № 14» иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в МАОУ «СОШ № 14» не требуется.

4.14. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся МАОУ «СОШ № 14» и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени. График работы в каникулярный период утверждается приказом МАОУ «СОШ № 14».

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАОУ «СОШ № 14» в каникулярный период привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.15. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по МАОУ «СОШ № 14» по санитарно-

эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников МАОУ «СОШ № 14» в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом директора.

4.16. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

4.17. Для сторожей МАОУ «СОШ № 14» устанавливается суммированный учет времени. Учетный период не может превышать одного года. Режим работы сторожей определяется в соответствии с графиками сменности, утвержденными директором. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.18. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

4.20. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.21. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. 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 МАОУ «СОШ № 14».

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон оплачивается в соответствии с трудовым законодательством.

4.22. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от занятий время или одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками), или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

4.23. Работникам предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466.

Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день.

4.24. Работникам предоставляется дополнительный отпуск за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней.

4.25. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее пяти календарных дней. Должности работников с ненормированным рабочим днем, привлекаемых при необходимости эпизодически к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий для указанных должностей работников устанавливаются Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем с установлением продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, который является приложением № 1 к коллективному договору.

4.26. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников работодатель обеспечивает сохранение установленных им гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

4.27. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного отпуска и всех дополнительных оплачиваемых отпусков, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.28. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний каникулярный период. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска дистанционному работнику осуществляется на общих основаниях.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.29. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МАОУ «СОШ № 14». По соглашению сторон работнику может быть предоставлен отпуск и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы по заявлению работника предоставляется отпуск:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;  
работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;  
в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.30. 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 этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

4.31. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен по письменному заявлению работника на срок, определяемый по соглашению между работником и работодателем.

4.32. 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.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

4.33. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

4.34. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.

4.35. 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.

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.

4.36. Всем работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляется два оплачиваемых выходных дня на основании письменного

заявления работника и подтверждающий документов о проведении вакцинации, в указанные им сроки.

4.37. Педагогические работники МАОУ «СОШ № 14» в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 ТК РФ не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.38. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);

для проводов близких родственников на военную службу – до 2 календарных дней;

неожиданного (внезапного) тяжелого заболевания, а также увечья (в том числе ранения, травмы, контузии) супруга, близкого родственника – до 14 календарных дней);

категориям работников, указанных в части 2 статьи 128 ТК РФ.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.39. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы ежемесячно предоставляется по письменному заявлению родителя (опекуна, попечителя, приемного родителя), имеющего ребенка в возрасте до 16 лет в соответствии со ст. 319 ТК РФ.

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

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; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

4.41. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

## **V. Оплата и нормирование труда**

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников МАОУ «СОШ № 14», включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МАОУ «СОШ № 14» в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в МАОУ «СОШ № 14» системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 14», реализующих программы дошкольного образования и Положения об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 14», реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, разрабатываемых с участием Первичной профсоюзной организации, иных локальных нормативных актов МАОУ «СОШ № 14», регулирующих вопросы оплаты труда.

5.3. Предусматривают в положениях об оплате труда регулирование вопросов оплаты труда с учётом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, исчисляемых сверх минимального размера оплаты труда.

5.4. Работодатель обеспечивает формирование размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, не допуская установления различных размеров «ученико-часа», окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

5.5. Размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера за результативность работы, премий и иных выплат стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, определяются на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

5.6. В целях обеспечения общественного участия в определении и назначении стимулирующих выплат в МАОУ «СОШ № 14» создаются комиссии, в состав которых входят представители административно-управленческого персонала, педагогических работников и Первичной профсоюзной организации.

5.7. Оплата часов внеурочной деятельности, являющейся неотъемлемой и обязательной частью основной общеобразовательной программы, осуществляется в размере, соответствующем размеру оплаты часов учебной нагрузки педагогического работника независимо от формы реализации внеурочной деятельности (сетевая форма, проектная деятельность и др.).

5.8. Работникам устанавливаются следующие выплаты:

молодым специалистам в возрасте до 35 лет включительно из числа педагогических работников, приступивших к работе по специальности, на основании документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работникам, в том числе, руководителям и их заместителям, награждённым государ-

ственными наградами, знаками отличия в сфере образования и науки, имеющим почётные звания Российской Федерации и, в том числе, бывших республик СССР.

5.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника по замещаемой должности зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почётного звания, награждения государственными и (или) ведомственными знаками отличия — со дня представления соответствующего документа;

при присуждении учёной степени доктора наук и кандидата наук - со дня представления соответствующего документа;

при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

5.11. Оплата труда работников, занятых по результатам специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.12. Оплата труда работников МАОУ «СОШ № 14» производится с учетом районного коэффициента в размере 60% и процентной северной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в зависимости от стажа работы в указанных районах в размере до 50 %.

5.13. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.



5.14. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода в кредитную организацию по заявлению работника.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Днями выплаты заработной платы работникам МАОУ «СОШ № 14» являются: за первую половину месяца - 30 числа текущего месяца и за вторую половину - 15 числа следующего месяца.

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

5.15. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

размеров и оснований произведенных удержаний;

общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

5.16. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад с повышающими коэффициентами, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

5.17. Заработная плата работников, временно перешедших с их письменного согласия (по письменному заявлению) на дистанционную (удаленную) работу, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на дистанционную (удаленную) работу.

5.18. Педагогические работники, выполняющие функции классного руководителя, получают вознаграждение как за период их фактического выполнения в течение учебного года, так и в каникулярные периоды, не совпадающие с их отпуском (в том числе в период летних каникул).

Не допускается в течение учебного года и в каникулярный период необоснованное изменение (уменьшение) размеров всех видов установленных выплат педагогическим работникам за классное руководство по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов.

На время длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другому педагогическому работнику может быть поручена дополнительная работа по осуществлению классного руководства с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени выполнения дополнительной работы в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству работодатель вправе отменить выполнение данной

работы, предупредив педагогического работника в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня, с прекращением осуществления всех видов установленных работнику выплат за классное руководство.

5.19. Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя, то есть замена временно отсутствующего учителя, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании приказа МАОУ «СОШ № 14» с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

5.20. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности МАОУ «СОШ № 14» по реализации образовательных программ, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по МАОУ «СОШ № 14» по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положениями об оплате труда работников МАОУ «СОШ № 14», а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

5.21. В случае задержки выплаты заработной платы, включая выплату заработной платы не в полном объеме, на срок более 15 дней работник имеет право в соответствии со статьей 142 ТК РФ приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.22. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.23. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчета включительно в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

5.24. Работодатель производит оплату труда педагогических работников, с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 2 к Региональному отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области, на 2023 - 2026 годы, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.25. Работодатель в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком, до достижения им возраста трёх лет, истёк срок действия квалификационной категории, производит оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости сохраняет на этот период оплату труда, с учётом имевшейся квалификационной категории.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в

аттестационную комиссию сохраняет оплату труда, с учётом имевшейся квалификационной категории, до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории, сохраняет оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории сроком на 6 месяцев:

по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года, а также по окончании периода длительной нетрудоспособности (болезни);

в случае чрезвычайных ситуаций, в том числе, по санитарно-эпидемиологическим основаниям;

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории, сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на срок 12 месяцев:

по окончании прохождения военной службы (призыва, мобилизации);

по возобновлению педагогической деятельности, после выхода на пенсию.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МАОУ «СОШ № 14» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

6.1.1. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в МАОУ «СОШ № 14», состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

6.1.2. Контролировать выполнение в МАОУ «СОШ № 14» предписаний органов государственного контроля (надзора), выявленных в ходе проведения проверки ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации:

создание и функционирование системы управления охраной труда МАОУ «СОШ № 14»;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

6.2.2. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет бюджетных средств и иных источников, предусмотренных законодательством.

6.2.3. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве:

до 20 процентов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ.

6.2.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда.

Систематически проводить обучение членов комиссии по специальной оценке условий труда с целью обеспечения качественного и соответствующего нормативным требованиям проведения специальной оценки условий труда в МАОУ «СОШ № 14».

6.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, коллективным договором.

Обеспечивать предоставление гарантий по оплате труда в повышенном размере, а также установление сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии с трудовым законодательством.

6.2.7. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), мылом и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

Перечень должностей, работа на которых дает право работникам МАОУ «СОШ № 14» на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты и нормы выдачи является приложением № 2 к коллективному договору.

Перечень должностей работников МАОУ «СОШ № 14», имеющих право бесплатно получать дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающие средства является приложением № 3 к коллективному договору.

6.2.9. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников МАОУ «СОШ № 14» в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

обучение соответствующих работников по пожарной безопасности.

6.2.10. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

6.2.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

6.2.14. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 ТК РФ.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований.

6.2.15. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.16. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов МАОУ «СОШ № 14».

6.2.17. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

6.2.18. Обеспечивать противопожарную безопасность в МАОУ «СОШ № 14» в соответствии с нормативными требованиями.

6.2.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников МАОУ «СОШ № 14» от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.20. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей Первичной профсоюзной организации и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

6.2.21. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обу-

чающихся в соответствии с группами здоровья;

регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.22. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно руководитель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами восемнадцатым, двадцать первым и двадцать вторым части третьей статьи 214 ТК РФ, а также иные обязанности, предусмотренные коллективным договором, локальным нормативным актом; осуществляют ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием.

6.3. Работники обязуются:

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

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.3.5. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6.3.6. Извещать немедленно директора либо заместителя директора МАОУ «СОШ № 14» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания, отравления.

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

## **VII. Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников**

7. Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

Обеспечивать работникам, относящимся к лицам с ограниченными возможностями здоровья, беспрепятственный доступ к месту работы, а также к объектам социальной инфраструктуры МАОУ «СОШ № 14».

Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2. Своевременно и полностью перечислять средства в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам МАОУ «СОШ № 14».

## **VIII. Поддержка молодых педагогов**

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогов и их закреплению в МАОУ «СОШ № 14»:

содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

содействие развитию системы наставничества в МАОУ «СОШ № 14»;

организация методического сопровождения молодых педагогов в первый год их работы, включая закрепление за ними наставников из числа педагогов, показывающих высокие образовательные результаты;

включение работников в возрасте до 35 лет, наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности, в резерв руководящих кадров;

привлечение молодых педагогов к реализации городских образовательных проектов и социально значимых мероприятий;

материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых педагогов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;

создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов посредством повышения квалификации, участия в профессиональных и творческих конкурсах.

## **Раздел IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с Первичной профсоюзной организацией, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2. Соблюдать в рамках действующего законодательства права и гарантии Первичной профсоюзной организации, содействовать их деятельности.

9.3. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Первичной профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью.

9.4. Способствовать предотвращению коллективных трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Предоставлять в установленном порядке Первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, конференций и собраний профсоюзного актива, обучения профсоюзного актива.

9.6. Предоставлять Первичной профсоюзной организации возможность для размещения информации в доступном для работников месте в соответствии со статьей 377 ТК РФ.

9.7. Первичная профсоюзная организация вправе вносить работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития МАОУ «СОШ № 14», а также проекты таких положений.

Работодатель обязуется своевременно рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых Первичной профсоюзной организацией, и сообщать мотивированные ответы.

9.8. Работодатель и Первичная профсоюзная организация договорились, что при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Первичной профсоюзной организации, работодатель ежемесячно перечисляет на счет Первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы и денежные средства, удержанные из заработной платы работников, без оплаты за услуги по их начислению и перечислению.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.9. Работодатель принимает решения с учетом мнения Первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

9.10. Работодатель своевременно рассматривает обращения, заявления, требования и предложения Первичной профсоюзной организации и дает мотивированные ответы, а также сообщает о результатах и принятых мерах в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

9.11. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Первичной профсоюзной организации.

## **Раздел X. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в соответствии с трудовым законодательством.

10.2. Работодатель обязуется разместить коллективный договор (изменения и дополнения к коллективному договору) после его (их) уведомительной регистрации на официальном сайте МАОУ «СОШ № 14» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами коллективного договора в лице их представителей.

10.4. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Сторонами путём переговоров.

Стороны рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.6. Настоящий коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания Сторонами.

**От работодателя:**

Директор  
МАОУ «СОШ № 14»

\_\_\_\_\_ С.А. Пеленкина

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 года

М.П.

**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ В.А. Зяблицева

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 года



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников МАОУ «СОШ № 14»**  
**с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется**  
**дополнительный отпуск**

Должность	Количество календарных дней
Главный бухгалтер	14
Ведущий экономист	14
Ведущий специалист по кадрам (специалист по кадрам)	14

**От работодателя:**

Директор  
МАОУ «СОШ № 14»

\_\_\_\_\_ С.А. Пеленкина

**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ В.А. Зяблицева

М.П.

**Перечень должностей, работа на которых дает право  
работникам МАОУ «СОШ № 14» на получение спецодежды и других  
средств индивидуальной защиты и нормы выдачи**

**Основание:** Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, статья 221 «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты», приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

№ п/п	Наименование должности	Тип средства защиты	Наименование СИЗ	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	2	3	4	5	6
1	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	п.997 (прил.1 ЕТН)
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на год	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты	Головной убор для защиты от общих производ-	1 шт. на год	

		головой	ственных загрязнений		
2	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	п.1491(прил.1 ЕТН)
1	2	3	4	5	6
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
3	Кладовщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	п.1511 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
4	Кухонный рабочий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.1776 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.4031 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
6	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (исти-	1 шт. на год	п.3593 (прил.1 ЕТН)

			рания)		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
7	Помощник воспитателя	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.3677 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических	1 пара на год	
1	2	3	4	5	6
			воздействий (истирания)		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
8	Сторож (вахтер)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	п.4732 (прил.1 ЕТН)
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.4030 (прил.1 ЕТН)
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздей-	12 пар на год	

			ствий (истирания)		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
10	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п.4932 (прил.1 ЕТН)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара на год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	

**От работодателя:**

Директор МАОУ «СОШ № 14»  
 \_\_\_\_\_ С.А. Пеленкина

М.П.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
 организации

\_\_\_\_\_ В.А. Зяблицева

**Перечень должностей работников МАОУ «СОШ № 14», имеющих право бесплатно получать дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающие средства**

**Основание:** Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, статья 221 «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты», приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

№ п/п	Наименование должности	Виды работ, производственные загрязнители	Виды дерматологических СИЗ и смывающих средств	Нормы выдачи на одного работника в месяц	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Дворник	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	200 г. (250 мл)	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
		Общие производственные загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г. (250 мл)	(табл. 1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)
2	кухонный рабочий,	Общие производственные	Средства для очищения от неустойчивых за-	200 г.	(табл. 1

повар, помощник воспитателя, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений	загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	грязней и смывающие средства	(250 мл)	приложения № 3 ЕТН)
		Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	(табл. 2 приложения № 3 ЕТН)

**От работодателя:**

Директор МАОУ «СОШ № 14»

\_\_\_\_\_ С.А. Пеленкина

М.П.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ В.А. Зяблицева