

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения Лоймольская средняя
общеобразовательная школа
на 2025–2028 годы

Коллективный договор
прошёл уведомительную регистрацию в
Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный № 15/2024 от 23.12.2024г.

Управление труда и занятости Республики Карелия

Мероприятие организовано ТФО и ТЗУТ Сергеева О.А.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении Лоймольская средняя общеобразовательная школа (далее - МОУ Лоймольская СОШ)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Исаковой Олеси Викторовны (далее – работодатель);
- работники образовательной организации

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОУ Лоймольская СОШ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 календарных дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МОУ Лоймольская СОШ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МОУ Лоймольская СОШ 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.

1.9. При ликвидации МОУ Лоймольская СОШ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2025 года и действует по 31 января 2028 года включительно.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить 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.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом МОУ Лоймольская СОШ, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать 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.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. 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.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. 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 2 и 3 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, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.8. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы.

2.2.9. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

2.2.10. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.12. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.13. 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.5. В МОУ Лоймольская СОШ учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем МОУ Лоймольская СОШ.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов или групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.8. 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 учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с

согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.10. Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя 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. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя МОУ Лоймольская СОШ.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.15. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

3.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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.

3.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем 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.

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

3.19. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

– за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, – 16 дней.

3.20. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

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

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 (ст. 121 ТК РФ); – излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

3.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.24. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – три календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – два календарных дня;
- тяжелое заболевание близкого родственника – три календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 25 число месяца – за первую половину текущего месяца и 10 число следующего месяца за вторую половину месяца. Установлено следующее соотношение частей заработной платы: 50 : 50.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок 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 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.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях

труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право 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.

4.5. 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 задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. 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, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

4.7. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.8. Штат организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).

4.9. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

VI. Охрана труда и здоровья

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда (ст. 225 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Минтруда России от 11.07.2024 N 347н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с представителями работников комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

VII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Руководитель образовательной организации

От работников:

Представитель работников МОУ
Лоймольская СОШ

Директор

Исакова

Исакова Олеся
Викторовна

Рекша

Рекша Наталья
Михайловна

М.П.

10.10 2024 г.

10.10 2024



Приложение № 1 к Коллективному договору Муниципального общеобразовательного учреждения Лоймольская средняя общеобразовательная школа на 2025-2028 годы

Принято
общим собранием (конференция) работников ОУ
Протокол № 1 от 10.10 2024 г.
Рекша Н.В. Рекша Н.В.

Утверждаю
Директор школы
Исакова О.В.

Приказ № 412-СС от 10.10 2024



**Положение
о системе оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Лоймольская средняя общеобразовательная школа**

1. Общие положения

1. Настоящее положение регламентирует вопросы установления систем оплаты труда работников муниципального общеобразовательного учреждения Лоймольская средняя общеобразовательная школа (далее- МОУ Лоймольская СОШ).

Система оплаты труда в МОУ Лоймольская СОШ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Карелия, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

2. Система оплаты труда работников МОУ Лоймольская СОШ устанавливаются с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов компенсационных выплат;
- перечня видов стимулирующих выплат;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

3. Заработная плата работника включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке замещения профессий (должностей), выплат за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательной деятельностью (классное руководство, проверка письменных работ, ведение учебных кабинетов, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и других дополнительных видов работ), но не предусмотренная квалификационными характеристиками по замещаемой им должности, а также учебная (преподавательская) работа сверх установленной нормы

часов учебной (преподавательской) работы), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

Кроме того, работнику может быть оказана материальная помощь, которая носит разовый заявительный характер.

4. Заработная плата работника (без учёта премий и стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения им работы той же квалификации.

5. Оклад (должностной оклад) работника устанавливается за норму часов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации из расчёта полной занятости в течение расчётного периода – календарный месяц, год, установленного для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Оклад (должностной оклад) работника, занимающего должность учителя, преподавателя работника, осуществляющего педагогическую деятельность (далее – педагогические работники), устанавливается за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренную законодательством Российской Федерации выполнение воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями в режиме рабочего времени, исходя из установленной Трудовым кодексом Российской Федерации продолжительности рабочего времени.

Тарификационный список педагогических работников, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и муниципальных учреждениях и устанавливает объём учебной нагрузки данных работников на учебный год.

7. **Размеры материальной помощи, компенсационных и стимулирующих выплат, а также порядок их установления, помимо установленных настоящим Положением, определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом** в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Карелия, с учётом мнения представительного органа работников.

8. Фонд оплаты труда работников МОУ Лоймольская СОШ формируется на календарный год исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств бюджета Суоярвского муниципального округа и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. Условия оплаты труда педагогических работников

1. **Количество штатной должности, занимаемой педагогом в одном образовательном учреждении, которое для него является основным местом работы, не может превышать 1,5** и соответственно (в пределах 1,5 ставки) **преподавательская работа 36 часов в неделю** (без учёта другой педагогической и воспитательной работы).

2. **Количество штатной должности, занимаемой директором и заместителем директора по должности «учитель», «преподаватель», «педагог дополнительного образования», и т.д. не может превышать 0,5** или 18 часов в неделю (из которых преподавательская работа – 9 часов, а в случае замены другой педагогической и воспитательной работы преподавательской – 12 часов в неделю в пределах 0,5 ставки).

3. Педагоги МОУ Лоймольская СОШ вправе осуществлять работу по совместительству – выполнение другой оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях.

4. Режим рабочего времени педагога МОУ Лоймольская СОШ определяется с учётом исполнения учебных занятий, личного плана выполнения преподавательской работы, а также учебно-методической, воспитательно-педагогической, организационно-педагогической деятельности. Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

5. Нормируемая часть рабочего времени учителей и других педагогов определяется в хронометрических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учителями учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Другая часть педагогической работы учителей и других педагогов, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно - квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связан с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в МОУ Лоймольская СОШ в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдение за выполнением режима дня обучающимися, обеспечение порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приеме ими пищи. При составлении графика дежурств учителей и других педагогов в МОУ Лоймольская СОШ в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий, учитываются сменность работы общеобразовательного учреждения, режим рабочего времени каждого учителя и педагога в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать длительного дежурства учителей, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по МОУ Лоймольская СОШ учителя и другие педагоги привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на учителей обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и другое) за временно отсутствующего работника.

6. При возложении на учителей МОУ Лоймольская СОШ, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским обучением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

7. Учебная нагрузка учителям и другим педагогам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

8. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях.

5. Штатное расписание.

1. Штатное расписание МОУ Лоймольская СОШ ежегодно утверждается директором школы.

2. Штатное расписание МОУ Лоймольская СОШ включает в себя все должности работников данного учреждения.

3. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учреждением.

Должности работников должны соответствовать уставным целям МОУ Лоймольская СОШ, содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Приложение № 2 к Коллективному договору Муниципального общеобразовательного учреждения Лоймольская средняя общеобразовательная школа на 2025-2028 годы

Принято

общим собранием (конференция) работников ОУ

Протокол № 1 от 10.10 2024 г.

Рекша Н.В. Рекша Н.В.

Утверждаю

Директор школы

Исакова О.В. /Исакова О.В./

Приказ № 694-02 от 10.10 2024



**Положение
о компенсационных выплатах Муниципального общеобразовательного учреждения Лоймольская средняя общеобразовательная школа**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о компенсационных выплатах работникам Муниципального общеобразовательного учреждения Лоймольской средней общеобразовательной школы разработано в целях соблюдения трудового законодательства, решения трехсторонней комиссии.

1.2. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

- выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

1.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки).

1.5. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
 - доплата за работу в ночное время;
 - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - доплата за совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- Иные доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника;

- за особенности работы в образовательной организации;

1.6. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению

2. Условия и порядок компенсационных выплат

2.1 Компенсационные выплаты устанавливаются работникам сроком 1 год.

2.2 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4 Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику, в случае увеличения установленному ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5. Надбавка может быть установлена на определенный период времени или на период выполнения конкретного объема работ, как основным работникам, так и работающим на совместительству.

2.6. Доплаты, предусмотренные в Положении, в зависимости от вида, срока выполнения работы, могут выплачиваться ежемесячно или в течение срока выполнения работы, в который они предусмотрены.

2.7. Указанные доплаты приказом по школе уменьшаются, либо отменяются полностью при ухудшении качества работ.

3. Финансирование компенсационных выплат.

3.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

4. Условия прекращения компенсационных выплат.

4.1 Окончание выполнения дополнительных работ, по которым предусмотрены компенсационные выплаты;

4.2 Снижение качества работ, по которым предусмотрены компенсационные выплаты;

4.3 Отказ работника от выполнения дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в дополнительные обязанности.

4.4 Длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем, не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное в надбавках.

4.5 Выплата работникам, занятым на работах вредными или опасными условиями труда прекращаются, если по итогам специальной оценке условий труд признается безопасным

Перечень выплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплаты	Размер
1	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями	Соответствует размерам районных коэффициентов, установленным Правительством
2	Доплата за работу в ночное время	За каждый час работы в ночное время (с 22 ч. до 6 ч.) в размере 20 процентов от должностного оклада
3	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Оплачивается в двойном размере: - работника, получающим должностной оклад,- в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
4	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
5	Выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника, а также выплаты за особенности работы в образовательной организации:	
5.1	за классное руководство	Ежемесячно 10000 (десять тысяч) рублей за классное руководство в одном классе
5.2	- проверку письменных работ с учетом фактического объема	500 рублей

	учебной нагрузки
5.3	- заведование учебными кабинетами, лабораториями
5.4	- заведование мастерскими, учебно-опытными участками
5.5	- руководство методическим объединением, предметной, цикловой, методической комиссией в образовательной организации педагогическими работниками, не имеющими квалификационной категории «педагог-методист»
5.6	- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник»
5.7	- особенности работы, связанные с организацией и осуществлением образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)
5.8	- особенности работы педагогическими работниками, непосредственно осуществляющими индивидуальное обучение на дому детей, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию (в том числе с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий)

Приложение № 3 к Коллективному договору Муниципального общеобразовательного учреждения Лоймольская средняя общеобразовательная школа на 2025-2028 годы

Принято

общим собранием (конференция) работников ОУ

Протокол № 1 от 10.10 2024 г.

Рекша Н.В. Рекша Н.В.



Приказ № 64/к-02 от 10.10 2024

**Положение
о стимулирующих выплатах Муниципального общеобразовательного учреждения
Лоймольская средняя общеобразовательная школа**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам Муниципального общеобразовательного учреждения Лоймольской средней общеобразовательной школы разработано в целях материального стимулирования и премирования труда работников школы, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления ими профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения эффективности и качества выполняемых работ в рамках уставной деятельности.

1.2. Положение определяет порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) Муниципального общеобразовательного учреждения Лоймольской средней общеобразовательной школы (далее Школа) для педагогических и других работников Школы.

1.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения общего собрания (конференции) работников ОУ и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя образовательной организации в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера за:

- интенсивность, напряженность труда;
- за качество выполняемых работ.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть известны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работников устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации. Используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с обеспечением их объективности и достоверности.

Для педагогических работников образовательной организации рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);
- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем организации, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.»;

1.4. Порядок и критерии распределения стимулирующей части ФОТ утверждаются локальным актом Школы.

1.5. Распределение стимулирующей части ФОТ производится ежегодно, исходя из объемов стимулирующей части ФОТ. Распределяется месячный объем стимулирующей части ФОТ.

1.6. Распределение стимулирующей части ФОТ фиксируется протоколом комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ.

Раздел 2. Оценка качества и результативности труда педагогических работников Школы

2.1. Оценка качества и результативности труда педагогических работников осуществляется на основании утвержденных на уровне Школы показателей качества и результативности.

2.2. На уровне Школы утверждается перечень показателей.

Раздел 3. Порядок установления стимулирующих выплат работникам школы

3.1. Ежегодно стимулирующие выплаты производятся по результатам самоанализа в соответствии с утвержденными критериями (приложение 1), а также с учетом данных мониторинга профессиональной деятельности педагогов Школы за учебный год.

3.2. Самоанализ подаётся каждым работником в школьную комиссию до 20 сентября добровольно, при отсутствии самоанализа вопрос о назначении стимулирующих выплат работнику не рассматривается.

3.3. Результаты решения комиссии оформляются протоколом и передаются директору Школы для утверждения стимулирующих выплат.

3.4. Выплаты производятся в сроки получения заработной платы в Школе.

3.5. Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются за:

- ✓ выполнение особо важных и срочных работ;
- ✓ интенсивность и высокие результаты работы;
- ✓ качество выполняемых работ;
- ✓ премиальные выплаты по итогам года;
- ✓ получение званий, наград.

Размер единовременных выплат устанавливается комиссией и составляет не более 100% от базового оклада (ставки) без учета повышающих коэффициентов в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.6. Размер единовременных выплат устанавливается комиссией и выплачивается от базового оклада без учёта повышающих коэффициентов в пределах фонда оплаты труда в школе.

Раздел 4. Отмена установленных надбавок и выплат стимулирующего характера

Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ снижаются при наличии дисциплинарного взыскания:

- 50% - при наличии замечания сроком на один месяц;
- 50% - при наличии выговора сроком на три месяца.

Приложение 1.

Перечень стимулирующих выплат и показатели их установления.

1. Интенсивность, напряженность труда:

№п/п	Направление деятельности	Размер выплат (руб.)
1	работа по разным общеобразовательным программам в дошкольных группах (работа в разновозрастной группе)	1000
2	работа в совмещённых классах комплектах	1000 за каждый совмещённый класс
3	работа по разным общеобразовательным программам (с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, интегрированными в общеобразовательные классы): 1 ребёнок 2 ребёнка 3 ребёнка	500 1000 2000
4	за работу с сайтом (администрирование), выполнение функций технического специалиста (ведение баз данных школы)	2000
5	за разъездной характер работы, учителям-предметникам	1000
6	за освоение учебного предмета специалистом (стаж работы до 1 года)	1500
7	Наличие высшей или первой квалификационной категории	1 категория – 1500 Высшая категория-2000

2. За качество выполняемых работ

№п/п	Направление деятельности	Размер выплат (руб.)
учитель		
1	Отсутствие неудовлетворительной оценки по предмету на ГИА	500
	100% количество учащихся, получивших на ГИА оценки «4» и «5»	1000
	Средний балл ГИА по Школе выше среднего балла по району	1000
	Средний балл ГИА по Школе выше среднего балла по Республике Карелия	1500
2	Число учащихся получивших оценки «4» и «5» * на 100% и /на общее число учащихся = уровень обученности.	По предметам: математика, русский язык, английский, химия, физика Не менее 50% - 1000 40% - 500 30% - 250

		Остальные предметы: Не менее 60% - 1000 50% - 500 40% - 250
3	Участие обучающихся по программам общего образования, участвующих <u>очно/заочно</u> (но с согласования участие с администрацией Школы) в олимпиадах, различного уровня, конкурсах и соревнованиях муниципальных, республиканских, всероссийских и международных уровней в общей численности детей обучающихся по программам общего образования, том числе, доля учащихся, ставших победителями и призерами школьного, муниципального, республиканского, всероссийских и международных этапа Всероссийской олимпиады; муниципальных, республиканских, всероссийских и международных олимпиад; творческих конкурсов, соревнований и конференций муниципальных, республиканских, всероссийских и международных уровней.	1 конкурс/соревнование – 500 Призовое место - 500
4	Отсутствие подтвержденных необоснованных жалоб	500
5	Работа по программе индивидуального обучения, педагогической поддержки учащихся, в том числе для одаренных детей. Наличие положительной динамики обучения	1 человек - 500
6	Очное/заочное (с согласования администрации) участие в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный уровень – 1500 Региональный уровень – 2000 Федеральный уровень - 3000
7	Руководство педагогической практикой студентов	1 человек -500
8	Обобщение своего педагогического опыта	Школьный уровень-500 Районный уровень-1000 Республиканский уровень-1500
9	За выслугу лет	Начиная с 30 лет – 1000
10	Наличие ведомственной награды	1000
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		
1	Реализация совместных программ/ проектов с социальными партнерами	1000
2	Участие в мероприятиях, направленных на повышение	1000

	уровня профессиональных компетенций	
3	Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с запросами	1000
4	Отсутствие подтвержденных необоснованных жалоб	500
5	За выслугу лет	Начиная с 30 лет – 1000
6	Наличие ведомственной награды	1000
Воспитатель		
1	Участие воспитанников по программам дошкольного образования, участвующих очно/заочно (участие должно быть согласовано с администрацией Школы) в олимпиадах, различного уровня, конкурсах и соревнованиях муниципальных, республиканских, всероссийских и международных уровней, том числе, доля воспитанников муниципальных, республиканских, всероссийских и международных олимпиад; творческих конкурсов, соревнований и конференций муниципальных, республиканских, всероссийских и международных уровней.	1 конкурс/соревнование – 500 Призовое место - 500
2	Очное/заочное (с согласования администрации) участие в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный уровень – 1500 Региональный уровень – 2000 Федеральный уровень – 3000
3	Отсутствие подтвержденных необоснованных жалоб	500
4	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	Школьный уровень- 500 Районный уровень- 1000 Республиканский уровень-1500
5	За выслугу лет	Начиная с 30 лет – 1000
6	Наличие ведомственной награды	1000
Социальный педагог		
1	Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества воспитанников, состоящих на учете	1000
2	Отсутствие подтвержденных необоснованных жалоб	500
3	Зафиксированное участие в семинарах,	Школьный уровень-

	конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	500 Районный уровень-1000 Республиканский уровень-1500
4	Организации отдыха детей в каникулярное время	1000
5	За выслугу лет	Начиная с 30 лет – 1000
6	Наличие ведомственной награды	1000
Преподаватель- организатор основ безопасности и защиты Родины		
1	Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки общешкольных планов работы, программ совместной деятельности со сторонними организациями	500
2	Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с запросами	500
3	Отсутствие подтвержденных необоснованных жалоб	500
4	Обеспечение безопасности дорожного движения	500
5	За выслугу лет	Начиная с 30 лет – 1000
6	Наличие ведомственной награды	1000
Музыкальный руководитель		
1	Участие воспитанников по программам дошкольного образования, участвующих очно/заочно (участие должно быть согласовано с администрацией Школы) в олимпиадах, различного уровня, конкурсах и соревнованиях муниципальных, республиканских, всероссийских и международных уровней, том числе, доля воспитанников муниципальных, республиканских, всероссийских и международных олимпиад; творческих конкурсов, соревнований и конференций муниципальных, республиканских, всероссийских и международных уровней.	1 конкурс/соревнование – 500 Призовое место - 500
2	Очное/заочное (с согласования администрации) участие в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный уровень – 1500 Региональный уровень – 2000 Федеральный уровень - 3000
3	Отсутствие подтвержденных необоснованных жалоб	500
4	Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	Школьный уровень-500 Районный уровень-

		1000 Республиканский уровень-1500
5	За выслугу лет	Начиная с 30 лет – 1000
6	Наличие ведомственной награды	1000
Учитель- логопед		
1	Отсутствие подтвержденных необоснованных жалоб	500
2	Наличие положительной динамики обучения	500
3	Очное/заочное (с согласования администрации) участие в конкурсах профессионального мастерства	Муниципальный уровень – 1500 Региональный уровень – 2000 Федеральный уровень - 3000
4	Руководство педагогической практикой студентов	1 человек -500
5	Обобщение своего педагогического опыта	Школьный уровень- 500 Районный уровень- 1000 Республиканский уровень-1500
6	За выслугу лет	Начиная с 30 лет – 1000
7	Наличие ведомственной награды	1000
Педагог- организатор		
1	Отсутствие подтвержденных необоснованных жалоб	500
2	Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки общешкольных планов работы, программ совместной деятельности со сторонними организациями	500
3	Соблюдение сроков исполнения и качества подготовки документов в соответствии с запросами	500
4	За выслугу лет	Начиная с 30 лет – 1000
5	Наличие ведомственной награды	1000
Заведующий хозяйством		
1	Отсутствие ЧП,ЧС в ОУ, вызванных субъективными факторами, предписаний контролирующих органов	500
2	Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений обучающихся и родителей	500
Младший воспитатель		
1	Отсутствие актов и предписаний надзирающих и контролирующих органов ЧП, ЧС в ОУ, вызванных	500

	субъективными факторами	
2	Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений обучающихся и родителей	500
Помощник воспитателя		
1	Отсутствие актов и предписаний надзирающих и контролирурующих органов ЧП, ЧС в ОУ, вызванных субъективными факторами	500
2	Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений обучающихся и родителей	500
Дежурный по режиму		
1	Отсутствие актов и предписаний надзирающих и контролирующих органов ЧП, ЧС в ОУ, вызванных субъективными факторами	500
2	Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений обучающихся и родителей	500
Секретарь		
1	Оперативность и ответственность при подготовке документов в течение дня	500
2	Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений обучающихся и родителей	500
Библиотекарь		
1	Положительная динамика роста числа обучающихся, педагогов, родителей, социальных партнеров, вовлеченных в проводимые мероприятия	500
2	Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений обучающихся и родителей	500
Уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сторож, диспетчер, дворник, повар, помощник повара, машинист по стирке и ремонту спец одежды		
1	Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений обучающихся и родителей	500
Водитель, техник-электрик, электромонтер		
1	Отсутствие ДТП, ЧС, аварийных ситуаций, своевременность устранения	500
2	Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений обучающихся и родителей	500

3. По итогам работы (разовые премии).

Выплаты по итогам работы (разовые премии) – не ограничиваются максимальным пределом.

В пределах фонда стимулирования в первую очередь устанавливаются выплаты за интенсивность, напряженность труда; во вторую очередь – за качество выполняемых работ; в третью очередь – по итогам работы.

Приложение № 4 к Коллективному договору Муниципального общеобразовательного учреждения Лоймольская средняя общеобразовательная школа на 2025-2028 годы

Принято
общим собранием (конференция) работников ОУ
Протокол № 1 от 10.10 2024 г.
Рекша Н.В.



Утверждаю

Директор школы

Исакова О.В.

Приказ № 64/20 от 10.10 2024

**Положение
об оказании материальной помощи работникам
Муниципального общеобразовательного учреждения Лоймольская средняя
общеобразовательная школа**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано с целью усиления материально заинтересованности работников МОУ Лоймольская СОШ в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развития педагогического мастерства и инициативы при выполнении поставленных задач успешного и качественного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Материальная помощь работникам муниципального образовательного учреждения Лоймольская средняя общеобразовательная школа (далее МОУ Лоймольская СОШ) предоставляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2. Виды, размеры и порядок оказания материальной помощи.

2.1. Материальная помощь оказывается нуждающимся работникам МОУ Лоймольская СОШ на основании их личного заявления, за исключением п.2.4.2., 2.4.7. данного Положения.

2.2. Размер материальной помощи определяется приказом директора МОУ Лоймольская СОШ.

2.3. Материальная помощь является единовременной выплатой.

2.4. Материальная помощь оказывается:

№ п/п	Направление	Размер выплат
2.4.1.	в случае смерти ближайшего родственника работника (супруги, дети, родители)	2000 рублей
2.4.2.	в случае смерти работника МОУ Лоймольская СОШ	3000 рублей
2.4.3.	на приобретение лекарственных препаратов при лечении в случае длительной болезни	по предъявлению документов, но не более 5 000 рублей
2.4.4.	в связи с юбилеем начиная с 50 лет и далее каждые 5 лет	3000 рублей
2.4.5.	Рождение ребенка (на каждого ребенка)	3000 рублей
2.4.6.	ко Дню учителя и Защитника отечества (мужчинам), Международному женскому дню (женщинам): - педагогическим работникам	два раза в год 1000 рублей

	Учебно – вспомогательному и обслуживающему персоналу, отработавшему не менее года	500 рублей
	К новому году	500
2.4.8.	молодым специалистам - прибывшим на работу в МОУ Лоймольская СОШ	два должностных оклада
	Работникам , имеющим детей - выпускников дошкольной группы, начальной школы, 9, 11 классов	1000руб

2.5 Материальная помощь производится всему списочному составу работников за исключением внешних совместителей

2.7. Материальная помощь не производится всему работнику, имеющему трудовое нарекание (замечание), выговор или строгий выговор за последние 3 месяца.

№ п/п	Ф.И.О.	Должность	Сумма	Дата
1	Иванов И.И.	Учитель	500	01.01.2023
2	Петров П.П.	Учитель	500	01.01.2023
3	Сидоров С.С.	Учитель	500	01.01.2023
4	Климов К.К.	Учитель	500	01.01.2023
5	Лебедев Л.Л.	Учитель	500	01.01.2023
6	Зайцев З.З.	Учитель	500	01.01.2023
7	Попов П.П.	Учитель	500	01.01.2023
8	Смирнов С.С.	Учитель	500	01.01.2023
9	Мухоморов М.М.	Учитель	500	01.01.2023
10	Иванов И.И.	Учитель	500	01.01.2023
11	Петров П.П.	Учитель	500	01.01.2023
12	Сидоров С.С.	Учитель	500	01.01.2023
13	Климов К.К.	Учитель	500	01.01.2023
14	Лебедев Л.Л.	Учитель	500	01.01.2023
15	Зайцев З.З.	Учитель	500	01.01.2023
16	Попов П.П.	Учитель	500	01.01.2023
17	Смирнов С.С.	Учитель	500	01.01.2023
18	Мухоморов М.М.	Учитель	500	01.01.2023
19	Иванов И.И.	Учитель	500	01.01.2023
20	Петров П.П.	Учитель	500	01.01.2023

Приложение № 5 к Коллективному договору Муниципального общеобразовательного учреждения Лоймольская средняя общеобразовательная школа на 2025-2028 годы

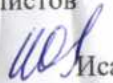
Принято
 общим собранием (конференция) работников ОУ
 Протокол № 1 от 10.10 2024 г.
Рекша Н.В. Рекша Н.В.

Утверждаю
 Директор школы
 Лоймольская /Исакова О.В./
 Приказ № 811/ОД от 10.10 2024

Перечень профессий и должностей, обеспечиваемых СИЗ

№ п/п	Профессия/должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
2	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
3	Помощник повара	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
4	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
5	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар

7	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
8	Электромонтер	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с точечным покрытием	До износа
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа

Прошито и пронумеровано
и скреплено печатью
17(семнадцать) листов
10.12.2024г
Директор  Исакова О.В.



<p>№</p>	<p>№</p>	<p>...</p>	<p>...</p>
<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>
<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>	<p>...</p>

Представитель работодателя
Директор Исакова О.В.

Представитель работников
Заместитель директора по УВР Рекша Н.М.

Дата 10.02.2025

Дата 10.02.2025



**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЛОЙМОЛЬСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
НА 2025 – 2027 ГОДЫ**

Дополнительное соглашение № 1 к Коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный № 05/2025 от 20.02 20 года

Начальник отдела ТД и ГЗУТ О.А. Сивова

Муниципальное общеобразовательное учреждение Лоймольская средняя общеобразовательная школа, в лице директора Исаковой Олеси Викторовны, с одной стороны, и работники Муниципального общеобразовательного учреждения Лоймольская средняя общеобразовательная школа в лице представителя работников МОУ Лоймольская СОШ Рекша Натальи Михайловны, с другой стороны, на основании общего собрания коллектива протокол № 2 от 10.02.2025 г. заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. **Титульный лист коллективного договора изложить в следующей редакции:** «Коллективный договор Муниципального общеобразовательного учреждения Лоймольская средняя общеобразовательная школа на 2025-2027 годы»
2. **Пункт 1.16 коллективного договора изложить в следующей редакции:** «Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2025 г. и действует по 31 декабря 2027 года включительно».
3. **Пункт 2.2.7 коллективного договора изложить в следующей редакции:** «Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
 - предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
 - проработавшие в организации свыше 10 лет;
 - родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
 - награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года».
4. **Часть вторую пункта 3.12 коллективного договора изложить в следующей редакции:** «С письменного согласия работников и за дополнительную оплату, учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных и иных работ (не требующих специальных знаний) в пределах установленной им продолжительности рабочего дня (смены)».
5. **Пункт 1.3 коллективного договора изложить в следующей редакции:** «Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Исаковой Олеси Викторовны (далее – работодатель);

- работники образовательной организации в лице их представителя – заместителя директора по учебно- воспитательной работе Рекша Натальи Михайловны (далее- представитель работников МОУ Лоймольская СОШ)»

6. В пункте 2.2 коллективного договора слова «под подпись» заменить словами «под роспись».

7. В пункте 4.2 коллективного договора исключить слова «и тяжелых».

8. Пункт 4.3 коллективного договора изложить в следующей редакции: «Оплата труда работников в ночное время (с 22 ч до 6 ч) производится в размере 20 процентов от должностного оклада».

9. Пункт 5.1 коллективного договора после слов «выдачи трудовой книжки» дополнить словами «и (или) сведений о трудовой деятельности у данного работодателя».

10. В пункт 5.2.2 коллективного договора слова «Пенсионный фонд РФ», «Фонд социального страхования РФ» заменить словами «в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации».

11. В пункте 1.4 Положения о компенсационных выплатах исключить слова «аттестации рабочих мест», тяжелых работах или», «аттестации».

12. Третий столбец пункта 3 Перечня выплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных дополнить словами «по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит».

13. Перечень профессий и должностей, обеспечиваемых СИЗ (Приложение № 5 к коллективному договору) изложить в новой редакции. Прилагается.

14. Дополнение в Коллективный договор вступает в силу с 10.02.2025 г.

Представитель работодателя
Директор Исакова О.В.

Исакова
Дата 10.02.2025

Представитель работников
Заместитель директора по УВР Рекша Н.М.

Рекша
Дата 10.02.2025

Приложение № 5 к Коллективному договору Муниципального общеобразовательного учреждения Лоймольская средняя общеобразовательная школа на 2025-2028 годы

Принято
 общим собранием (конференция) работников ОУ
 Протокол № 1 от 10.02 2025 г.
Рекша Рекша Н.В.

Утверждаю
 Директор школы
 Исакова О.В./
 Приказ № 15-00 от 10.02 2025

Перечень профессий и должностей, обеспечиваемых СИЗ

№ п/п	Профессия/должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4	Дворник	Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
		Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара
		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
5	Водитель	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных	1 шт.

	загрязнений	
	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
Электромонтер	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года
	Белье специальное термостойкое Или Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и термических рисков электрической дуги	1 пара
	Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами изготовителя
	Перчатки термостойкие	6 пар
	Перчатки специальные диэлектрические	определяется документами изготовителя
	Подшлемник термостойкий	1 шт.
	Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года
	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года
	Помощник воспитателя	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)
Обувь специальная для защиты от механических воздействий (стирания)		1 пара
Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)		12 пар
Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений		1 шт.

Прошито и пронумеровано
и скреплено печатью
5(пять) листов
10.02.2025г
Директор

ИОС

Исакова О.В.

