

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казённого общеобразовательного учреждения
«Лутохинская средняя общеобразовательная школа»
муниципального образования
«Муниципальный округ Киясовский район Удмуртской Республики»

на 2023-2025 годы

От работодателя:

Директор
МКОУ «Лутохинская СОШ»
Байбатурова /

М.П. _____ 2022 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ «Лутохинская СОШ»
Алабушева /
« _____ » _____ 2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду

Республиканское ЦЗН «ВЗМ
(указать наименование органа) Киясовского района

Регистрационный № 22-008 от «24» 11 2022 г.

Руководитель органа по труду Верушич Александр Александрович
(должность, Ф.И.О.)



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

I. 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 казённом общеобразовательном учреждении «Лутохинская средняя общеобразовательная школа» муниципального образования «Муниципальный округ Киясовский район Удмуртской Республики» (далее – МКОУ «Лутохинская 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»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы, утвержденное Министерством просвещения Российской Федерации, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 29 декабря 2020 г.
- Дополнительное Соглашение к Соглашению между Министерством образования Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2024гг. Протокол №1 от 29.06.2021г.
- Дополнительное Соглашение №2 к Соглашению между Министерством образования Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2024гг. Протокол №2 от 17.12.2021 г.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников МКОУ «Лутохинская СОШ» по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКОУ «Лутохинская СОШ» 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 Байбатуровой Лидии Анатольевны (далее – работодатель);

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Алабужевой Татьяны Павловны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКОУ «Лутохинская 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 МКОУ «Лутохинская СОШ», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МКОУ «Лутохинская СОШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МКОУ «Лутохинская 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 коллективный договор.

1.9. При ликвидации МКОУ «Лутохинская 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 на 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. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. 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 2023 года и действует по 31 декабря 2025 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 МКОУ «Лутохинская 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, производится 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. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца.

Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

2.2.8. 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.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. 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).

2.2.13. 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.

2.2.14. 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.

2.2.15. 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.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МКОУ «Лутохинская СОШ», его реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. 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).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации 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.

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 МКОУ «Лутохинская СОШ» определяется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной

нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.5. В МКОУ «Лутохинская СОШ» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем МКОУ «Лутохинская СОШ» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. 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.

3.8. При установлении учителям, для которых МКОУ «Лутохинская СОШ» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям 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 случая, указанного в пункте 3.7 настоящего раздела.

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

3.9. 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.

3.10. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.11. 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.

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

Общим выходным днем является воскресенье.

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

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю.

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.

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период 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 МКОУ «Лутохинская СОШ» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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.

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

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

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

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.17. 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 работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.18. 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.

3.19. 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.

3.20. 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.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 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.

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

– за работу во вредных условиях труда – семь дней;

– за ненормированный рабочий день – три дня;

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.24. 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.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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).

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях:

– сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – один календарный день;

– бракосочетания детей работников – один календарный день.

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

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

3.28. 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.

3.29. 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).

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

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.

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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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 35 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. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) МКОУ «Лутохинская СОШ».

4.11. 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.

4.12. 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).

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

4.14. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (Ст.236 ТК РФ).

4.15. Проводить индексацию заработной платы в соответствии с законодательством РФ и УР.

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:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

– при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

– при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

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 из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 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 Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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 и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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 выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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.

6.5. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для его постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК).

7.3.8. 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 профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);

- принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

– представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

– установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

– установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

– распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);

– утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);

– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);

– распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);

– временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса РФ;

– увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

IX. 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

Директор: Байбатурова Лидия
Анатольевна

М.П.

21 ноября 2022 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

Алабужева Татьяна Павловна

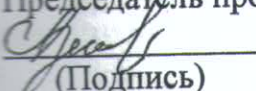
М.П.

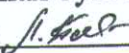
21 ноября 2022 г.

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Лутохинская средняя общеобразовательная школа»
муниципального образования «Муниципальный округ
Киясовский район Удмуртской Республики»


Принято на общем собрании трудового
коллектива
(Протокол №1 от 30.08.2022 года)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
 / Э.В. Анисимова
(Подпись) (Ф.И.О.)

Руководитель планово-экономической группы
МКУ «Централизованная бухгалтерия
Киясовского района»:  Л.В. Плаченова

УТВЕРЖДАЮ
Директор школы

 / Л.А. Байбатурова
(Подпись) (Ф.И.О.)
Приказ № 66 от 30.08.2022 г.



**Положение
о компенсационных и стимулирующих выплатах работникам
МКОУ «Лутохинская СОШ»**

1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано на основе:

- Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации МО «Киясовский район», утвержденное Постановлением Администрации муниципального образования «Киясовский район» от 09 августа 2013 года № 533 с изменениями;
- Постановления Правительства Удмуртской Республики от 28.08.2020 года №401 «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Удмуртской Республики и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы»;
- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Постановления Администрации муниципального образования «Киясовский район» от 01 сентября 2021 года №345 «О реорганизации муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Лутохинская средняя общеобразовательная школа» путем присоединения к нему муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Калашурский детский сад»;
- Коллективного договора МКОУ «Лутохинская СОШ»;

2. Настоящее положение разработано в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников добросовестно исполняющих свои функциональные обязанности, в целях управления развития материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

3. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются директором школы в соответствии с «Положением об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации МО «Киясовский район», утвержденное Постановлением Администрации муниципального образования «Киясовский район» от 09 августа 2013 года № 533 с изменениями на 28 ноября 2018 года.

4. Система стимулирующих выплат включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) размер надбавки за работу в сельских населённых пунктах;
- 3) наименования, условия установления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, утверждённым постановлением Правительства Удмуртской Республики;
- 4) наименования, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, утверждённым постановлением Правительства Удмуртской Республики, за счет всех источников финансирования;
- 5) условия оплаты труда руководителей организаций и учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Надбавка за работу в сельских населенных пунктах

Надбавка за работу в сельских населенных пунктах устанавливается следующим работникам: директору школы, заместителям директора, учителям, педагогическим работникам, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности, мастеру производственного обучения, лаборантам с высшим или средним профессиональным образованием, педагогу-организатору, библиотекарю.

Размер надбавки за работу в сельских населенных пунктах составляет 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3. Выплаты компенсационного характера

1. Компенсационные выплаты работникам учреждения из числа педагогического административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2. Размер выплаты устанавливается в пределах фонда оплаты труда, выплаты компенсационного характера производится как по основному месту работы, так и в совместительстве. Выплата компенсационного характера не образует новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитывается при начислении выплат стимулирующего характера.

3. К выплатам компенсационного характера относятся:

Виды работ	Условия оплаты	Установленный процент
1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	по результатам аттестации рабочего места	4%
2. За работу по районному коэффициенту	Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987г. №430/20-155	15%
3. За преподавание национального языка	Количество часов по учебному плану	15%
4. За работу в ночное время с 22 часа до 6 часов	За каждый час работы в ночное время	35%
5. За работу в выходные и праздничные дни	Согласие работника	в двойном размере или дополн. д. отдыха

4. Компенсационные выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных

Виды работ	Условия оплаты	Установленный процент
1). За проверку письменных работ (от фактической нагрузки) - по русскому языку, удмуртскому	за 1 ученика	1%

языку, иностранному языку (1 год обучения), математике		
По иностранному языку, литературе, удмуртской литературе, литературному чтению, черчению, физике, географии, химии, биологии:	за 1 ученика	0,8 %
- по музыке (с 5 класса), истории, обществознанию, окружающему миру	за 1 ученика	0,5%
2). За заведование учебными кабинетами, в том числе дошкольной группой	ведение документации, охрана труда, чистота и порядок, сохранность и ремонт инвентаря, план развития кабинета, смена оформления кабинета не реже одного раза в четверть, выполнение требований СанПиН (по смотру кабинетов 1 раз в четверть)	до 5 %
3). За заведование учебными мастерскими, кабинетом информатики, спортзалом	2,5%-за заведование 1%-за работу по поддержанию мастерской в чистоте 2%- за сохранность инструментов и оборудования в мастерской 2,5%-за организацию внеклассной работы по предмету 2%- за своевременное представление отчета о проделанной работе	до 10% (по смотру кабинетов 1 раз в четверть)
4). За заведование музейной комнатой	Ведение документации, оформление выставок, проведение экскурсий, чистота и порядок	До 10%
5). За заведование учебно-опытным участком	контроль за посадкой, уходом, оформлением участка, за уборкой урожая	До 20%
6). За классное руководство по итогам отчета классного руководителя		Ежемес.1,5 % на учащегося
7). За руководство школьными методическими объединениями		3%
8). За руководство районными предметными, методическими объединениями	По приказу Управления образования	До 10%

Выплата за заведование кабинетами, мастерскими, спортзалом может быть сокращена до 50% по итогам смотра кабинетов или в связи с невыполнением обязанностей заведующего кабинетом на срок до полного устранения замечаний, но не менее одного месяца.

Выплаты стимулирующего характера

В целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1.1 Заместителю директора по УВР, УР до 100% от 1 ставки:

До 10% - ведение протоколов совещаний при заместителе директора по УВР, протоколов методсовета;

До 15% - разработка программ, планов их реализации, положений по учебной работе

До 10% - подготовка и сдача отчетов по льготным профессиям в ПФР (ежеквартально)

До 25 % - сложность, интенсивность, напряжённость работы

До 20%- за исполнительность и своевременное предоставление отчётности директору ОУ и в УО (выплата производится при наличии экономии фонда оплаты труда)

До 20% - организация участия детей и педагогов в районных и республиканских мероприятиях, в районных, республиканских, международных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях..

До 10% - подготовка совещаний при завуче, ведение протоколов заседаний

До 10% - качество отчетной документации (своевременность и качество подготовки и сдачи отчетных документов)

1.1.1.10%- за высокие результаты работы при наличии 1 квалификационной категории у заместителя директора по УВР

20 % - за высокие результаты работы при наличии высшей квалификационной категории у заместителя директора по УВР.

Данная надбавка устанавливается сроком на 5 лет согласно положению об установлении квалификационной категории заместителю директора в пределах утвержденного фонда оплаты труда, за счет средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

1.2.Заместителю директора по ВР до 100% от 1 ставки:

До 20% - руководство работой общешкольного родительского комитета

До 5% - участие на выездных мероприятиях;

До 10% - качественная организация работы;

До 10% - организация участия детей и педагогов в районных и республиканских мероприятиях, в районных, республиканских, международных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях.

До 10 % - ведение протоколов совещаний при заместителе директора по ВР

до 15% - подготовка документации по трудовому воспитанию, программ воспитательной работы

до 20%- за исполнительность и своевременное предоставление отчётности директору ОУ и в УО (выплата производится при наличии экономии фонда оплаты труда)

до 20%- сложность и напряжённость работы;

1.2.1. 10%- за высокие результаты работы при наличии 1 квалификационной категории у заместителя директора по ВР; 20 % - за высокие результаты работы при наличии высшей квалификационной категории у заместителя директора по ВР.

Данная надбавка устанавливается сроком на 5 лет согласно положению об установлении квалификационной категории заместителю директора в пределах утвержденного фонда оплаты труда, за счет средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера

3. Педагогу- организатору- до 5%:

5% - за высокое качество подготовки учащихся к районным и школьным мероприятиям

1.4. Премия за выполнение обязанностей инспектора по охране прав детства – до 8 %:

До 4% - постоянный контроль за жилищно-бытовыми условиями детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, постоянный контроль за посещаемостью и успеваемостью детей, находящихся в трудной жизненной ситуации;

До 4% - качественная работа с документацией по детям, находящимся в трудной жизненной ситуации и с детьми группы риска, их родителями;

1.5. Премия за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию -до 20%:

5% - проводит спортивные кружки, дополнительные занятия по подготовке к соревнованиям

3% - ведет необходимую документацию по внеклассной деятельности с учащимися

3% - руководит спортивными объединениями детской организации школы

9% - обеспечивает сохранность спортивного инвентаря и имущества.

1.6. Премия ответственному за организацию питания – до 10 % от ставки (постоянный учет и контроль за питанием обучающихся, в т.ч. детей из многодетных и малообеспеченных семей, ежемесячная подготовка отчетности по питанию в бухгалтерию УО), Сбор родительских взносов за питание – до 500 руб.

1.7. Премия за работу с библиотечным фондом до 10%

Оплата производится:

5% - за работу с электронным каталогом

2% - за распространение знаний и другой информации, формирующей библиотечно-библиографическую и информационную культуру учащихся, участие в образовательном процессе;

2% - формирование библиотечного фонда, формирование заявок на учебники

1%- ведение справочно-библиографической деятельности и картотеки, воспитание культуры и творческому чтению, привитие навыков и умений поиска информации.

1.8. Премия за качественное и своевременное заполнение автоматизированных мониторинговых программ:

1.8.1 Ведение сайта, ежемесячное его обновление и размещение информации на сервере - Ежемесячно в размере до 10 % от 1 ставки;

1.8.2. Ведение заполнения АИС «Электронная школа» ежемесячно в размере до 10 % от 1 ставки;

1.8.3 Ведение заполнения АИС «Навигатор» ежемесячно в размере до 10 % от 1 ставки.

1.9. За работу с двумя совмещенными классами до 30 % от 1 ставки.

1.10. Премия за подвоз детей (в зависимости от протяженности школьного маршрута)

Маршрут №1 – 2000.00 руб.

Маршрут №2 – 800.00 руб.

Маршрут №3 – 300.00 руб.

1.11. Премия за выполнение работы механика (ответственного за выпуск на линию автобусов) при наличии удостоверения БДД - до 10%.

1.12. Премия председателю профсоюзного комитета школы, согласно СОГЛАШЕНИЯ между Управлением образования Администрации МО «Киясовский район» и Киясовской организацией профсоюза работников народного образования установить выплату до 10% за счет средств, экономии фонда оплаты труда.

1.13. Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности водителей в размере от 30% до 50% в пределах фонда оплаты труда.

1.14. Дополнительно установить премиальные выплаты водителям автобуса за выполнение работы по подвозу детей, по заявкам, согласованных администрацией, Управлением образования: доплата согласно справке за пробег, не входящий в школьный маршрут - 2.50 руб. за 1 км.

1.15. Премия учителю за выполнение за ведение индивидуальных коррекционно-развивающих занятий с учителем-логопедом, педагогом-психологом, учителем-дефектологом (при наличии соответствующего образования или курсов повышения квалификации) - до 5% за занятие с 1 ребенком.

4.2. Надбавки за квалификационную категорию, за почетное звание.

2.1. При наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

педагогическим и медицинским работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим и медицинским работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

2.2. При наличии у работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Народный», - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слов «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», - 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

4.3 Доплаты за выполнение функций классного руководителя

Ежемесячная выплата денежного вознаграждения за классное руководство согласно Положения о классном руководстве в МКОУ «Лутохинская СОШ», утвержденное приказом №159 от 01.09.2020 года в размере 5000 (пять тысяч) рублей в одном классе, но не более двух выплат одному педагогу при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

4.4. Стажевые

Воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в следующих размерах:

воспитателям:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

от 5 лет и выше - 15 процентов;

младшим воспитателям, помощникам воспитателей:

от 3 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

от 15 лет и выше - 30 процентов.

При определении стажа работы на должности помощника воспитателя учитывается стаж работы на должностях воспитателя и младшего воспитателя.

5. Премияльные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Для выплаты за интенсивность и высокие результаты разрабатываются критерии результативности и качества труда. Выплаты устанавливаются ежемесячно решением комиссии по распределению выплат стимулирующего характера (в пределах фонда оплаты труда).

5.1. Премии за высокие результаты работы

№ п/п	основания установления надбавок	критерии для установления надбавок	предельный размер надбавки, % от должностного оклада
5.1.1.	Подготовка выпускников с	устанавливается с учетом	200 руб. за каждого

	высокими показателями ЕГЭ, ОГЭ	результатов предыдущего периода	ученика в начале учебного года
5.1.2	Подготовка призеров олимпиад, выставок, конкурсов, соревнований (муниципальный уровень)	с учётом числа призёров, победителей очного тура или дистанционного (при наличии официальных протоколов)	1 место (победитель) - 300 руб. за 1 ученика 2 место, 3 место (призеры) – 200 руб. за 1 ученика. 1 место (победитель) - 400 руб. за подготовку команды 2 место, 3 место (призеры) – 300 руб. за подготовку команды
5.1.3	Подготовка призеров олимпиад, выставок, конкурсов, соревнований (республиканский уровень и выше)	с учётом числа призёров, победителей очного тура или дистанционного (при наличии официальных протоколов)	1 место (победитель) - 500 руб. за 1 ученика 2 место, 3 место (призеры) – 400 руб. за 1 ученика 1 место (победитель) - 700 руб. за подготовку команды 2 место, 3 место (призеры) – 500 руб. за подготовку команды
5.1.4.	Подготовка призеров олимпиад, выставок, конкурсов, соревнований (республиканский уровень и выше)	с учётом числа призёров, победителей очного тура или дистанционного (при наличии официальных протоколов)	1 место (победитель, лауреат, дипломант) - 1000 руб. за 1 ученика 2 место, 3 место (призеры) – 700 руб. за 1 ученика 1 место (победитель) - 1000 руб. за подготовку команды 2 место, 3 место (призеры) – 800 руб. за подготовку команды

5.2. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ

№ п/п	основания установления доплат	критерии для установления надбавок	предельный размер доплаты, % от должностного оклада (ставки)
Педагогические работники			
5.2.1.	Успешная организация и проведение в учреждении олимпиад, конкурсов, семинаров, фестивалей, выставок технического творчества, организация и оформление ИЗО-выставок, смотров, культурно-массовых и оздоровительных мероприятий	По завершении мероприятия	До 500 руб.

	- районных		
5.2.2.	Победа педагога на музыкальных фестивалях, выставках технического творчества, спортивных соревнованиях, профессиональных педагогических конкурсах районного республиканского, российского уровня		Район. – 500 руб. Республ. и выше – 1000 руб.
5.2.3.	Подготовка к ЕГЭ и ОГЭ по предметам по выбору, при отсутствии дополнительных элективных курсов	за каждого ученика от ставки с 1 марта по 31 мая	1 %
5.2.4.	Привлечение педагога в качестве организатора на итоговом сочинении, итоговом собеседовании, диагностических работах в старших классах	По завершении мероприятия	До 300 руб.

5.3. Единовременные премии

№ п/п	основания премирования	предельный размер премиальной выплаты (рублей)
	Все категории работников	
5.3.1	Педагогическим работникам за долголетний, добросовестный труд, личный вклад в воспитание подрастающего поколения и в честь юбилея: 50 лет	1000-00 руб.
	Педагогическим работникам за долголетний, добросовестный труд, личный вклад в воспитание подрастающего поколения и в честь юбилея: 55,60 лет	5000-00 руб.
	Педагогическим работникам в честь Дня Учителя или дошкольного работника	До 500.00 руб.
	Сотрудникам за долголетний, добросовестный труд и в честь юбилея: 50,55,60 лет	1000.00 руб.
5.3.2	В связи с награждением грамотами:	
	Администрации района	200-00
	МОиН Удмуртской Республики	300-00
	Правительства УР	500-00
	Государственного совета УР	500-00
	Почетная грамота МО и Н РФ	500-00
	«Почетный работник общего образования»	500-00 руб.

5.4. Материальная помощь

Материальная помощь выплачивается за счет средств экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выдается по личному заявлению сотрудника, согласно приказу директора школы по решению комиссии по распределению

Основанием для оказания материальной помощи является:

№ п/п		
-------	--	--

5.4.1	трудное материальное положение (по согласованию с профсоюзным комитетом)	до 3000 рублей
5.4.2	смерть сотрудника или его близких родственников (дети, жена, муж)	до 3000 рублей
5.4.3	несчастные случаи (пожар, гибель имущества)	до 5000 рублей
5.4.4	в связи со свадьбой	1000 рублей
5.4.5	в связи с рождением ребенка	1000 рублей

Примечания

1. Работнику может быть снижен ранее установленный размер доплаты (надбавки) или прекращена их выплата до истечения определенного приказом срока при изменении оснований для выплаты.
2. Решение о снижении размера доплат и надбавок компенсационного характера (полная их отмена) принимается администрацией учреждения по согласованию с профкомом и оформляется приказом директора.
3. Надбавки и доплаты компенсационного характера, установленные настоящим положением выплачиваются одновременно с заработной платой за истекший период и включаются в среднюю заработную плату.

Настоящее положение устанавливается на период действия коллективного договора.

Критерии для расчёта премиальных выплат за интенсивность и высокие результаты заместителям директора по УВР, ВР

Размер %	Критерии
10 %	<p>Качественное ведение документации по своему направлению деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие годового, месячного, еженедельного плана работы, - наличие методических папок по направлениям деятельности, - учет методической работы педагогов, - наличие и качественное ведение протоколов семинаров, совещаний, собраний,
10 %	<p>Качественная организация работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременное исполнение заданий, поручений, - взаимодействие с участниками образовательного процесса, - качественная подготовка школьных мероприятий.
10 %	<p>Своевременное предоставление отчётной документации (отсутствие замечаний со стороны Управления образования, служб города по предоставлению</p>
10 %	<p>Качественная организация работы школьного сайта/ АИС «Электронная школа» (отсутствие замечаний со стороны Управления образования, контролирующих органов)</p>

10 %	Организация участия детей и педагогов в районных и республиканских мероприятиях, в районных, республиканских, международных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях; оказание помощи в подготовке к мероприятиям.
------	--

Оценочный лист для расчета премиальных выплат за качество и результативность труда учителей-предметников

№	Критерии	баллы		
		Плановые баллы	Самооценка	Оценки коллег
1	Высокая исполнительская дисциплина: своевременное и качественное ведение школьной документации; соблюдение ТБ и ОТ при организации работы	26		
2	Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок: - участие; - победитель (призер) районного конкурса; - победитель (призер) республиканского конкурса; - победитель (призер) всероссийского конкурса.	16 26 36 46		
3	Участие в организации и проведении семинаров, педсоветов, - школьный уровень; - районный уровень.	16 26		
4	Проведение открытых мероприятий, мастер классов, распространение опыта работы (очное участие): - школьный уровень; - районный уровень; - республиканский уровень.	26 46 66		
5	Участие детей районных мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, НПК: <u>- школьный уровень:</u> участие победитель (призер) <u>- районный уровень:</u> участие победитель (призер) <u>- республиканский уровень</u> участие победитель (призер)	16 26 26 36 36 46		
6	Отсутствие случаев школьного травматизма (уроки, внеклассные мероприятия по предмету): - отсутствие - наличие	16 06		

7	Использование внешних ресурсов (экскурсии, музеи, библиотеки и др.): - в пределах района; - за пределами района.	16 26		
8	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, педагогов, администрации за неправомерные действия учителя: - наличие обоснованных жалоб; - отсутствие обоснованных жалоб.	16 16		
9	Взаимодействие с родителями	16		
10	Участие в экспериментальной деятельности: - школьный уровень; - районный уровень; - республиканский уровень.	16 26 36		
11	Использование современных образовательных технологий	16		
12	Выполнение работ и поручений, не входящих в круг основных обязанностей	16		
13	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	26		

Критерии для расчета премиальных выплат за качество и результативность труда классных руководителей

№	Критерии	баллы		
		Плюс	Сред	Отриц
1	Высокая исполнительская дисциплина: своевременное и качественное ведение школьной документации; соблюдение ТБ и ОТ при организации работы с классом	26		
2	Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок: участие; - победитель (призер) районного конкурса; - победитель (призер) республиканского конкурса; - победитель (призер) всероссийского конкурса.	16		
		26		
		36		
		46		
3	Участие в организации и проведении семинаров, педсоветов, - школьный уровень;	16		
		26		
4	Проведение открытых мероприятий, мастер классов, распространение опыта работы (очное участие): - школьный уровень; - районный уровень; - республиканский уровень.	26		
		46		
		56		
		66		

5	<p>Участие детей в районных мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, НПК:</p> <p><u>- школьный уровень:</u></p> <p>участие</p> <p>победитель (призер)</p> <p><u>- районный уровень:</u></p> <p>участие</p> <p>победитель (призер)</p> <p><u>- республиканский уровень</u></p> <p>участие</p> <p>победитель (призер)</p>	<p>16</p> <p>26</p> <p>26</p> <p>36</p> <p>36</p> <p>46</p>		
6	<p>Отсутствие случаев школьного травматизма (перемены, классные часы, внеклассные мероприятия):</p> <p>- отсутствие</p> <p>- наличие</p>	<p>16</p> <p>06</p>		
7	<p>Использование внешних ресурсов (экскурсии, музеи, библиотеки и др.):</p> <p>- в пределах района;</p> <p>- за пределами района.</p>	<p>16</p> <p>26</p>		
8	<p>Охват детей организованным горячим питанием:</p> <p>- от 50 % - 74%</p> <p>- от 75 % - 84 %</p> <p>- от 85 % - 94%</p> <p>- от 95 % - 100 %</p>	<p>16</p> <p>26</p> <p>36</p> <p>46</p>		
9	<p>Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка учащимися класса:</p> <p>- отсутствие или положительная динамика в сторону;</p> <p>- наличие правонарушений.</p>	<p>16</p> <p>06</p>		
10	<p>Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества пропусков уроков обучающимися</p> <p>- отсутствие или положительная динамика в сторону;</p> <p>- наличие пропусков.</p>	<p>16</p> <p>06</p>		
11	<p>Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, педагогов, администрации за неправомерные действия классного руководителя:</p> <p>- наличие обоснованных жалоб;</p> <p>- отсутствие обоснованных жалоб.</p>	<p>06</p> <p>16</p>		

12	Взаимодействие с родителями: - участие родителей в жизни класса; - участие родителей в жизни школы; - участие родителей в жизни района.	15 25 35		
13	Качество организации дежурства по школе (согласно Положения): - отсутствие замечаний по дежурству; - наличие замечаний по дежурству.	15 05		
14	Выполнение работ и поручений, не входящих в круг основных обязанностей	15		
15	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	25		

Критерии для расчета премиальных выплат за качество и результативность труда воспитателей ГПД

№	Критерии	Баллы		
1	Высокая исполнительская дисциплина: своевременное и качественное ведение школьной документации, соблюдение ТБ и ОТ при организации работы с	25		
2	Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок: - участие; - победитель (призер) школьного конкурса; - победитель (призер) районного конкурса; - победитель (призер) республиканского конкурса.	15 25 35 45		
3	Участие в организации и проведении семинаров, педсоветов, - школьный уровень; - районный уровень.	15 25		
4	Проведение открытых мероприятий, мастер классов, распространение опыта работы (очное участие): - школьный уровень; - районный уровень; - республиканский уровень.	15 25 35		

5	Участие детей в городских мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, НПК:		
	- <u>школьный уровень:</u>	16	
	участие	26	
	победитель (призер)		
	- <u>районный уровень:</u>	26	
	участие	36	
	победитель (призер)		
	- <u>республиканский уровень</u>	36	
	участие	46	
	победитель (призер)		
6	Отсутствие случаев школьного травматизма во время нахождения в ГПД:	16	
	- отсутствие	06	
	- наличие (минусуются баллы отдельно за каждую травму)		
7	Использование внешних ресурсов (экскурсии, музеи, библиотеки и др.):	16	
	- в пределах;	26	
	- за пределами района.		
8	Охват детей организованным городским питанием:	16	
	- от 50 % - 74%	26	
	- от 75 % - 84 %	36	
	- от 85 % - 94%	46	
	- от 95 % -100 %		
9	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, педагогов, администрации за исправительные действия воспитателя ГПД:	06	
	- наличие обоснованных жалоб;	16	
	- отсутствие обоснованных жалоб.		
10	Выполнение работ и поручений, не входящих в круг основных обязанностей	16	
11	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	26	

Критерии для расчета премиальных выплат за качество и результативность труда библиотекаря

№	Критерии	баллы
---	----------	-------

1	Высокая читательская активность обучающихся: - от 50 % - 74% - от 75 % - 84 % - от 85 % - 94% - от 95 % -100 %	16 26 36 46		
2.	Оформление тематических выставок	16		
3.	Накопление и сохранение библиотечного фонда: - наличие утерянной либо поврежденной литературы, непригодно к использованию, - библиотечный фонд пополнен либо сохранен	06 16		
4.	Организация уроков, групповых занятий и массовых мероприятий по пропаганде библиотечно-библиографических знаний и популяризации литературы.	0-16		
5	Участие детей в городских мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, НПК: <u>- школьный уровень:</u> участие победитель (призер) <u>-районный уровень:</u> участие победитель (призер) <u>-республиканский уровень</u> участие	16 26 26 36 36 36 46		
6.	Эффективное применение информационных технологий в работе библиотеки; размещение материалов о работе библиотеки на школьном сайте	16		
7.	Высокая исполнительская дисциплина: своевременное и качественное ведение школьной документации; соблюдение ТБ и ОТ при организации работы с обучающимися	26		
8.	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, администрации, педагогов за неправомерные действия библиотекаря: - наличие обоснованных жалоб; - отсутствие обоснованных жалоб.	06 16		
10.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	0-26		
11.	Выполнение работ и поручений, не входящих в круг основных обязанностей	16		

Критерии для расчета премиальных выплат за качество и результативность труда педагога-организатора

№	Критерии	баллы
---	----------	-------

1	Высокая исполнительская дисциплина: своевременное и качественное ведение школьной документации; соблюдение ТБ и ОТ при организации работы с классом	26		
2	Участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических разработок: - участие; - победитель (призер) районного конкурса; - победитель (призер) республиканского конкурса; - победитель (призер) всероссийского конкурса.	1 6 2 6		
3	Участие в организации и проведении семинаров, педсоветов, - школьный уровень; - районный уровень.	1 6 2		
4	Проведение открытых мероприятий, мастер классов, распространение опыта работы (очное участие): - школьный уровень; - районный уровень; - республиканский уровень.	2 6 4 6		
5	Участие детей в мероприятиях, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах, НПК: <u>- школьный уровень:</u> участие победитель (призер) <u>- районный уровень:</u> участие победитель (призер) <u>- республиканский уровень</u> участие победитель (призер)	16 26 26 36 36 46		
6	Отсутствие случаев школьного травматизма (внеклассные мероприятия, проводимые педагогом-организатором, без участия классных руководителей): - отсутствие - наличие (минусуются баллы отдельно за каждую травму)	3 6 0		
7	Использование внешних ресурсов (экскурсии, музеи, библиотеки и др.): - в пределах; - за пределами района.	1 6 2		
8	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, педагогов, администрации за неправомерные действия педагога-организатора: - наличие обоснованных жалоб; - отсутствие обоснованных жалоб.	06 16		
10	Выполнение работ и поручений, не входящих в круг основных обязанностей	16		

11	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	26		
----	---	----	--	--

Критерии для расчета премиальных выплат за качество и результативность труда заведующего хозяйством

№ п/	Критерии	баллы		
1.	Качественное материально-техническое сопровождение образовательного процесса: - исправность оборудования, - удовлетворительное санитарно-техническое состояние	16		
		16		
2.	Качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий в школе: - температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды, - своевременное предоставление санитарно-гигиенических средств техническому персоналу	16		
		16		
3.	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности: - исполнение мероприятий по охране труда, - своевременное выполнение предписаний органов надзора	16		
		16		
4.	Высокое качество подготовки, организации и проведения ремонтных работ: - своевременное проведение работ (без ущерба учебному процессу), - качественное оформление соответствующей документации, - призовые места при подготовке школы к новому учебному году	16		
		16		
		36		
5.	Наличие и выполнение плана по экономии электро-, водо-, и теплоресурсов: - в соответствии с планом, - наличие экономии электро-, водо-, и теплоресурсов	16		
		26		
6.	Своевременное и качественное ведение документации и предоставление отчетности: - отсутствие замечаний по ведению документации и предоставлению отчетности, - наличие замечаний по ведению документации и предоставлению отчетности.	16		
		16		
7.	Оперативное и качественное выполнение поручений, входящих в круг основных обязанностей	16		

8.	Работа с младшим обслуживающим персоналом по выполнению должностных инструкций, по проведению инструктажей: - своевременное проведение инструктажей, - наличие информационного уголка, - отсутствие замечаний по исполнению инструкций подчиненными	16 16 16		
9.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений	0- 16		
10.	Отсутствие случаев травматизма среди подчиненных и по вине подчиненных у участников образовательных отношений	16		
11.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	26		

Критерии для расчета премиальных выплат за качество и результативность труда уборщиков служебных помещений

№ п/п	Критерии	баллы	
1.	Качество ежедневной уборки помещений (отсутствие замечаний)	0-16	
2.	Качество генеральной уборки помещений (отсутствие замечаний)	0-16	
3.	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ (отсутствие замечаний)	0-16	
4.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории (отсутствие порчи имущества)	0-16	
5.	Отсутствие жалоб со стороны педагогов и администрации школы	0-16	
6.	Активное участие в подготовке школы к новому учебному году: - участие в подготовке к новому учебному году - призовые места при подготовке школы к новому учебному году	16 36	
7.	Соблюдение безопасных условий работы (отсутствие травм у работника и участников образовательных отношений)	0-16	
8.	Высокая исполнительская дисциплина	0-26	
9.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	0-26	
10.	Выполнение работ и поручений, не входящих в круг основных обязанностей	0-16	

Критерии для расчета премиальных выплат за качество и результативность труда лаборанта

№ п/п	Критерии	баллы	
1.	Качественное ведение документации и отсутствие замечаний	0-16	
2.	Активное участие в подготовке школы к новому учебному году	0-16	
3.	Выполнение общественных поручений	0-16	

4.	Оперативное выполнение заявок учителей	0-16	
5.	Высокая исполнительская дисциплина	0-26	
6.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений	0-16	
7.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	0-26	
8.	Выполнение работ и поручений, не входящих в круг основных обязанностей	0-16	

**Критерии для расчета премиальных выплат за качество
и результативность труда сторожей**

№ п/п	Критерии	баллы	
1.	Качественное выполнение должностных обязанностей по охране материальных ценностей	0-16	
2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации	0-16	
3.	Отсутствие жалоб со стороны педагогов и администрации школы	0-16	
4.	Высокая исполнительская дисциплина	0-26	
5.	Соблюдение безопасных условий работы	0-16	
6.	Оперативное уведомление руководителя или зам.директора по АХЧ о технических неполадках	0-16	
7.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	0-26	
8.	Выполнение работ и поручений, не входящих в круг основных обязанностей	0-16	

**Критерии для расчета премиальных выплат за качество
и результативность труда дворников**

№ п/п	Критерии	баллы	
1.	Качественная и своевременная ежедневная уборка школьной и пришкольной территории	0-16	
2.	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО	0-16	
3.	Активное участие в подготовке школы к новому учебному году: - участие в подготовке к новому учебному году - призовые места при подготовке школы новому учебному году	16 36	
4.	Отсутствие жалоб со стороны педагогов и администрации школы	0-16	
5.	Высокая исполнительская дисциплина	0-16	
6.	Соблюдение безопасных условий работы	0-16	
7.	Качественное выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ	0-26	
8.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	0-26	
9.	Выполнение работ и поручений, не входящих в круг основных обязанностей	0-16	

**Критерии для расчета премиальных выплат за качество
и результативность труда вахтера**

№ п/п	Критерии	баллы	
1.	Обеспечение соблюдения чистоты и порядка помещения гардеробной	0-16	
2.	Отсутствие случаев пропажи одежды обучающихся из гардероба школы	0-16	
3.	Выполнение общественных поручений	0-16	
4.	Активное участие в подготовке школы к новому учебному году	0-16	
5.	Высокая исполнительская дисциплина	0-26	
6.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений	0-16	
7.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	0-26	
8.	Выполнение работ и поручений, не входящих в круг основных обязанностей	0-16	

**Критерии для расчета премиальных выплат
за качество и результативность труда рабочего по комплексному
обслуживанию и ремонту зданий и сооружений**

№ п/п	Критерии	баллы	
1.	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной	0-16	
2.	Обеспечение бесперебойной отопительной, водопроводной, канализационной сетей и	0-16	
3.	Качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов	0-16	

4.	Отсутствие замечаний за несвоевременное и некачественно выполнение должностных обязанностей	0-16	
5.	Сохранность материалов, инструментов	0-16	
6.	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	0-16	
7.	Активное участие в подготовке школы к новому учебному году	0-16	
8.	Высокая исполнительская дисциплина	0-26	
9.	Соблюдение безопасных условий работы	0-16	
10.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	0-26	
11.	Выполнение работ и поручений, не входящих в круг основных обязанностей	0-16	

Критерии для расчета премиальных выплат за качество и результативность труда секретаря

№ п/п	Критерии	баллы	
1.	Качественное ведение, своевременное заполнение трудовых книжек, ознакомление сотрудников с записями	0-16	
2.	Качественное ведение личных дел и личных карточек сотрудников учреждения	0-16	
3.	Своевременное исполнение приказов по личному составу сотрудников	0-16	
4.	Обеспечение сохранности документов, поступающих в архив и своевременное формирование дел в соответствии с утвержденной номенклатурой	0-16	
5.	Высокая исполнительская дисциплина	0-26	
6.	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательных отношений	0-16	
7.	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	0-16	
8.	Активность в решении задач ОУ, работа в выходные и праздничные дни	0-16	
9.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	0-26	
10.	Выполнение работ и поручений, не входящих в круг основных обязанностей	0-16	

**Критерии для расчета премиальных выплат водителя автобуса
за качество выполненных работ**

№п/п	Наименование критерия	Баллы	
1.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу	0-16	
2.	Отсутствие замечаний на несоблюдение сроков технического осмотра автомобиля	0-2 б	
3.	Ведение и содержание документации – путевых листов и др. документов в надлежащем порядке	0-5 б	
4.	Отсутствие нарушений в ходе перевозки обучающихся (воспитанников), грузов	0-5 б	
5.	Отсутствие замечаний на нарушение охраны труда	0-5 б	
6.	Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации автомобиля	0-5 б	
7.	За ненормированный рабочий день	0-5 б	
8.	Сохранность инструментов, запасных частей, ГСМ	0-2 б	
9.	Соблюдение норм расходов ГСМ	0-5 б	
10	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов	0-5 б	
11	Выполнение работ и поручений, не входящих в круг основных обязанностей (дополнительные маршруты)	0-10б	

1 балл соответствует 78 руб.

Приложение 2 к коллективному договору МКОУ «Лутохинская СОШ»

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Лутохинская средняя общеобразовательная школа»
муниципального образования «Киясовский район»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
образовательной организации

Э.В. Анисимова
Протокол заседания профкома
№1 от «11» 01.2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы / Л.А. Байбагурова
«Приказ по школе № от 11.01.2022 г.»



План мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков


Администрация и комитет профсоюза МКОУ «Лутохинская СОШ» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда (на основании приказа Минздравоохранения России от 1 марта 2012 года № 181н)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	
							всего	в т. ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Текущий ремонт школьного пищеблока и классных помещений, дошкольных групп кабинет	кабинет	15	20000.00	Летний период	Завхоз Красноперов М.А.	34	27
2	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная стирка, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	Шт.		1000.00	Летний период 2021 г.	Завхоз Красноперов М.А.	16	11
3	Реконструкция имеющихся отопительных и	Шт.	3	6000.00	Летний период	Завхоз Красноперов М.А.	28	21

	вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях	Чел.	12	1000.00			В течении года	12	10	Директор школы Байбатурова Л.А.		
4	Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.	Чел.	34	68000.00			В течении года	34	27	Директор школы Байбатурова Л.А.		
5	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров	Чел.					Постоянно	28	21	Директор школы Байбатурова Л.А.		
6	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	Чел.	20				систематически	28	21	Учитель физкультуры Ладейщиков А.В., Председатель профкома Анисимова Э.В.		
7	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	Чел.	31				апрель	28	21	Директор школы Байбатурова Л.А.		
9	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.	Чел.					Январь, сентябрь	28	21	Секретарь школы		
10	Издание (тиражирование)			250.00								

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Лутохинская средняя общеобразовательная школа»
муниципального образования «Муниципальный округ
Киясовский район Удмуртской Республики»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
образовательной организации
 / Т.П. Алабушева
Протокол заседания профкома
№ 7 от «21» ноября 2022 года

Приказ по школе №380



УТВЕРЖДАЮ

Директор школы
/ Л.А. Байбатурова
от 21.11.2022 г.

Перечень профессий и должностей работников по обеспечению
сmyвaющими и обезвреживающими средствами

№ п/п	Наименование профессии или работы	Количество работников
1.	Повар	2
2.	Уборщик служебных помещений	4
3.	Водитель	2
4.	Дворник	1
5.	Лаборант	1

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение
«Лутохинская средняя общеобразовательная школа»
муниципального образования «Киясовский район»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
образовательной организации
Т.П. Алабужева / Т.П. Алабужева
Протокол заседания профкома
№ 7 от «21» ноября 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы
Л.А. Байбатурова
Приказ по школе № 380 от
21.11.2022 г.



Перечень профессий и должностей в соответствии с межотраслевыми правилами по обеспечению работников МКОУ «Лутохинская СОШ» специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты
(в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 №767н)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1	
2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1	
3.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1	
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1	
		Рукавицы комбинированные	6 пар	
		Зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г.	
		Валенки	1 п. на 3 г.	
		Галоши на валенки	1 п. на 2 г.	
		В остальное время года дополнительно:		
4.	Лаборант	Плащ непромокаемый	1 на 3 г.	
		При занятости в химической лаборатории:		
		Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 г.	
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный	
		Перчатки резиновые	дежурные	
		Очки защитные	До износа	
		При занятости в физической лаборатории:		
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Указатель напряжения	дежурный	
		Инструмент с изолирующими ручками	дежурный	
Коврик диэлектрический	дежурный			

5.	Повар	Костюм хлопчатобумажный	1	
		Передник хлопчатобумажный	1	
		Колпак хлопчатобумажный	1	
		Ботинки кожаные	1 пара	
6.	Кухонный рабочий	Фартук клеёнчатый с нагрудником	1	
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Перчатки резиновые	1 пара	
		Перчатки резиновые	дежурные	
		Противогаз шланговый	дежурный	
		При наружных работах зимой дополнительно:		
		Куртки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г.	
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г	
		валенки	дежурные	
7.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1	
		Рукавицы комбинированные	6 пар	
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:		
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Перчатки резиновые	2 пары	

Перечень профессий и должностей работников МКОУ «Лутохинская СОШ» по обеспечению работников смывающими и обезвреживающими средствами с использованием типовых норм
 (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 №767н " Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты в зависимости от идентифицированных опасностей ")

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Повар Уборщик служебных помещений Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Водитель	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3	Очищающие кремы, гели и пасты	Водитель	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут	200 мл
4	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Лаборант Водитель	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными	100 мл

			эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	
--	--	--	--	--

ИЗДАНИЕ
1988
10000
10000

Прошнуровано, пронумеровано
скреплено печатью 31

Секретариат
Листов

Директор МКОУ «Лутохинская СОШ»

Л.А. Байбатурова /Л.А. Байбатурова/

