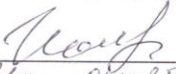
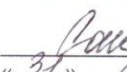


Представитель работников
трудоу коллектива МОУ СОШ № 14
г. Комсомольска-на-Амуре


« 31 » октября 2025г. В.К. Ионина

И.о.директора МОУ СОШ № 14
г. Комсомольска-на-Амуре


« 31 » октября 2025г. Е.С. Самаркина



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное общеобразовательное учреждение
(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

средняя общеобразовательная школа № 14
г.Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края

на 2025 – 2028 годы

*Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
муниципального общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 14*

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 212
от " 26 " 11 2025.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения,ухудшающих положение работников - 5

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 14 (далее МОУ СОШ № 14) заключаемым работниками и работодателем.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом РФ от 30.06.2006 г. №90-ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральным Законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МОУ СОШ №14, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными, региональными соглашениями.

1.3. Коллективный договор является документом, согласовывающим цели и интересы сторон трудовых отношений посредством социального партнерства.

1.4. Сторонами настоящего Договора являются: работники учреждения на общем собрании тайным голосованием уполномочившие представителя работников трудового коллектива МОУ СОШ № 14 в лице Иониной Валентины Константиновны, учителя, представлять их интересы перед работодателем (часть 1 статьи 31 ТК РФ); работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации (и.о.директора школы) Самаркиной Екатерины Цуншиновны (далее – Работодатель).

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и других вопросов, определенных сторонами. Отношения между сторонами строятся на основе равноправия, уважения и учёта интересов сторон, взаимопонимания и ответственности.

3. Действие коллективного договора

3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательного учреждения, в том числе работников заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

3.2. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами. Коллективный договор стороны имеют право продлить на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

3.3. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

3.4. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

3.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

3.6. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МОУ СОШ № 14.

3.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения,

реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

3.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

3.9. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором.

3.10. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора и отчитываются в выполнении своих обязательств, предусмотренных настоящим договором на собрании трудового коллектива.

3.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

4. Трудовой договор (эффективный контракт)

4.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре (эффективном контракте) не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора (эффективного контракта) в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора (эффективного контракта) утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

4.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются обязательные условия трудового договора (эффективного контракта), предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, размер оклада, условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

4.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.11 Приказа Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269 устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным приказом.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре (эффективном контракте) и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до их ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение 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 администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов.

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

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

4.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

4.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам и образовательным программам, сокращения количества обучающихся, сокращением классов (групп) (п.п. 5,6 Приложения 2 к Приказу от 04.04.2025 № 269);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других

местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее, помимо основной работы, в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

4.13. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.1.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

5.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

5.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации, 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 (ст.187 ТК РФ).

5.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

5.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Высвобождение работников

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

6.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации (часть 2 статьи 82 ТК РФ).

6.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

6.4. Стороны договорились, что:

6.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 14 до 16 лет; одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида до 18 лет, другое лицо, воспитывающее указанных детей без матери, родители (иные законные представители ребенка), являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида до 18 лет; награжденные государственными наградами и отраслевыми в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

6.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этого учреждения и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

7.2. 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 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин.

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

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

Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

7.5. Продолжительность рабочего времени, а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений устанавливается Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с учетом особенностей их труда.

7.6. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре.

7.6.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

7.6.2. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

7.6.3. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя при приеме на работу.

7.6.4. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы по соглашению между работником и администрацией образовательного учреждения.

7.7. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

7.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи, с чем допускается изменение существенных условий труда.

Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п. 7 ст. 77 ТК РФ).

7.9. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст. 72.2 ТК РФ, например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года));

- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

7.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методических объединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

7.11 При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа, мнения которого, как коллективного органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

7.12. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что как правило:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных в п.4.10.

7.13. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени учителя.

7.14. Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

7.15. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

7.16. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7.16.1. В графике указываются часы работы и перерыв для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

7.16.2. Работа сторожей определяется графиком сменности. Начало смены в рабочие дни в 19.00 текущего дня, окончание смены в 07.00 следующего дня. Продолжительность смены – 12 часов. В выходные и праздничные дни начало смены определяется графиком сменности, с учетом не более 24 часов рабочего времени за сутки. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

7.16.3. График сменности доводится до сведения сторожей не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

7.16.4. Рабочее время сторожей подлежит суммарному учету. Учетным период является календарный год.

7.16.5. Для сторожа в учреждении организованы условия для отдыха и приема пищи в рабочее время на рабочем месте (согласно условиям труда).

7.17. В школе установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

7.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в

исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

7.18.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

- не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам;
- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки, работникам, получающим оклад (должностной оклад),
- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.18.2. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

7.18.3. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.18.4. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с отпуском.

7.18.5. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

7.19. Работникам непрерывно действующих образовательных учреждений запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом администрации. В этом случае работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

7.20. Руководитель образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания их последнего занятия.

7.21. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

7.22. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков утверждается на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Замена отпуска, части превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только с письменного заявления работника. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, указанным в части 3 статьи 126 ТК РФ. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен ст. 124 ТК РФ при временно нетрудоспособности работника; при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством.

Ежегодный отпуск по соглашению работника и работодателя переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за 2 недели до его начала.

7.23. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещении образовательного учреждения и на ее территории (п.1.11 статьи 12 ФЗ от 23.02.2013 г. № 15 «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»).

7.24. Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательного учреждения;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) в присутствии обучающихся (воспитанников).

8. Оплата и нормирование труда

8.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе положения об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 14

8.2. 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 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 и др.); выплаты стимулирующего характера.

8.3. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

8.4. Стороны договорились, что заработная плата у педагогических работников и младшего обслуживающего персонала (при условии отработанной нормы часов) должна быть не менее, минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, на который начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в особых климатических условиях либо не менее размера, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Хабаровском крае.

8.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата работнику на основании письменного заявления перечисляется на указанный им расчетный счёт, открытый в кредитной организации. Сроки выплаты заработной платы 20 числа текущего месяца за первую половину месяца и 5 числа следующего месяца – окончательный расчёт за предыдущий месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.6. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 6).

8.7. В соответствии с письмом Минтруда РФ от 21.02.2017 № 14-1/ООГ-1560 предусмотрен порядок извещения работников о составных частях заработной платы (расчетный листок) посредством электронной почты. При наличии письменного заявления работника расчетный листок в электронно-графическом виде направляется работником бухгалтерии на электронную почту работника, указанную в заявлении.

8.8. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов местного времени) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

8.9. 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.

8.10. 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.

8.11. 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 выплачивается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центробанка РФ.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ» - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

8.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

8.15. Выплата материальной помощи осуществляется по основной профессии (должности).

8.16. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу, помимо основной, в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

8.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

9. Социальные гарантии, компенсации и льготы

9. 1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1.1. 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.

9.1.2. Работодатель обязуется:

- 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.

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

9.1.3. Стороны договорились, что работодатель:

- Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания согласно Постановлению правительства Хабаровского края от 25.11.2016 № 424-пр «О порядке и условиях предоставления мер социальной поддержки работникам краевых государственных и муниципальных образовательных учреждений» и Законом «Об образовании в Российской Федерации».

- Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

- Производит выплаты материальной помощи, выплаты выходных пособий работникам, уходящим на пенсию по старости, выплаты единовременного пособия молодым специалистам в соответствии Постановлением главы администрации города Комсомольска-на-Амуре от 25.08.2011 № 2348-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре», Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней школы № 14.

9.2. Из фонда оплаты труда к ежегодному оплачиваемому отпуску работнику по его письменному заявлению, поданному не позднее 31 декабря текущего года, выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада) работника.

9.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях согласно ст.ст. 313 – 329 ТК РФ, решения Комсомольской–на-Амуре городской Думы от 14.10.2009 № 69 «О размере, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа "Город Комсомольск-на-Амуре».

10. Охрана труда и здоровья

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права разработать положение о системе управления охраной труда (Приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

10.1.2. Своевременно проводить в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять улучшение условий труда на рабочем месте.

В состав аттестационной комиссии СОУТ в обязательном порядке включать уполномоченных представителей трудового коллектива общеобразовательной организации и комиссии по охране труда.

10.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности

жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

10.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

10.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 5).

10.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

10.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

10.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

10.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.1.12. Своевременно утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

10.1.14. Продолжить работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить уполномоченные представители трудового коллектива общеобразовательной организации.

10.1.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

10.1.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

10.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров и диспансеризации работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.2. Работники обязуются:

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

10.2.2. 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.

10.2.3. 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.

10.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.2.5. Извещать немедленно директора, заместителя директора либо дежурного организатора школы о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

11. Работа с молодежью

11.1. Стороны договорились о том, что:

11.1.1. Каждому молодому специалисту, вступающему в трудовые отношения с образовательным учреждением впервые, выплачивается единовременное пособие в размере восьми должностных окладов (тарифных ставок).

11.1.2. Молодому специалисту, окончившему учреждение высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения), при поступлении на работу впервые в течение трех лет со дня окончания учебного заведения в муниципальное образовательное учреждение на педагогическую должность устанавливается повышающий коэффициент, составляющий 0,35 ставки заработной платы.

Повышающий коэффициент молодому специалисту начисляется не более трех лет со дня трудоустройства.

11.1.3. Каждому молодому специалисту, вновь приходящему в образовательное учреждение, определяется наставник из числа опытных, квалифицированных педагогов.

11.1.4. С целью повышения педагогического мастерства молодым специалистам предоставить возможность для участия в различных профессиональных конкурсах.

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

12. Стороны договорились:

12.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

12.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

12.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

12.6. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

12.8. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

12.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.10. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

12.11. Уведомительная регистрация не влияет на дату вступления коллективного договора в действие (ч. 2 ст. 50 ТК РФ). Договор вступает в силу со дня его подписания, если самими условиями договора не предусмотрена иная дата (ч. 1 ст. 43 ТК РФ).

13. Порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор.

13.1. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном в ТК РФ для его заключения. Основанием для изменения и дополнения коллективного договора являются: - изменение законодательства (установление новых льгот); - утверждение нового отраслевого соглашения; - инициатива представителя работников, работников или Работодателя.

13.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение 7(семи) дней со дня его подписания представителями сторон Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.3. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и оформляются дополнительным соглашением к коллективному договору на основании решения общего собрания трудового коллектива.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка школы.
2. Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №14 от 09.10.2025 (с изменениями на 08.10.2025г.)
3. Положение о системе управления охраной труда в муниципальном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа №14.
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
6. Форма расчетного листка.

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
и продолжительность дополнительного отпуска**

(согласно ст. 101; 119 ТК РФ, в соответствии с Постановлением администрации города Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях муниципального образования городского округа «Город Комсомольск-на-Амуре» от 27.04.2016 № 1159-па)

Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска	Основание для установления ненормированного рабочего дня и дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день
Директор	12 календарных дней	Переработка сверхнормативной продолжительности рабочего времени ввиду особенностей функционирования образовательного учреждения, режим работы школы
Заместитель директора по УВР, ВР	5 календарных дней	Переработка сверхнормативной продолжительности рабочего времени ввиду особенностей функционирования образовательного учреждения, режим работы школы
Главный бухгалтер, заместитель директора по АХР	6 календарных дней	Переработка сверхнормативной продолжительности рабочего времени ввиду особенностей функционирования образовательного учреждения, режим работы школы
Бухгалтер, секретарь, специалист по работе с кадрами	3 календарных дня	Переработка сверхнормативной продолжительности рабочего времени ввиду особенностей функционирования образовательного учреждения, режим работы школы

**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью
и другими средствами индивидуальной защиты,
а также моющими и обезвреживающими средствами.**

Должность	Средства индивидуальной защиты	Моющие, обезвреживающие средства
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) -1 Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения -1 Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) – 12 Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений -1	мыло туалетное 200г. или жидкое моющее средство 250мл.
Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений -1 Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений -1 Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания) - 12	мыло туалетное 200г. или жидкое моющее средство 250мл.
Учитель физики	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений -1	мыло туалетное 100г. или жидкое моющее средство 150мл.
Учитель химии	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений -1 Фартук прорезиненный с нагрудником – 1 Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ -12	мыло туалетное 100г. или жидкое моющее средство 150мл.
Учитель информатики	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений (хлопчатобумажный) -1 Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания) - 1	мыло туалетное 200г. или жидкое моющее средство 250мл.
Электромонтёр	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги – 1 на два года Белье специальное термостойкое или бельё специальное хлопчатобумажное – 4 Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги – 1 Перчатки термостойкие - 6 Перчатки специальные диэлектрические – дежурные Подшлемник термостойкий – 1 Каска защитная от повышенных температур – 1 на два года	мыло туалетное 200г. или жидкое моющее средство 250мл.

	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой – 1 на два года	
Слесарь-сантехник	Жилет сигнальный повышенной видимости – 1 Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) -1 Костюм для защиты от воды – 1 Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) -1 Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ - 12 Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) – 12 Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений - 1 Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания- 1	мыло туалетное 200г. или жидкое моющее средство 250мл.
Плотник	Костюм для защиты от механических воздействий (порезов, проколов) -1 Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов, проколов, порезов) -1 Перчатки для защиты от механических воздействий (порезов, проколов) – 12 Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений – 1 Каска защитная от механических воздействий – 1 на два года Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания- 1	мыло туалетное 200г. или жидкое моющее средство 250мл.
Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости – 1 Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) -1 Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды – 1 на два года Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений -1 Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ -12 Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) – 12 Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений - 1	мыло туалетное 200г. или жидкое моющее средство 250мл.

Учреждение МОУ СОШ № 14

Месяц начисления Август 2022

Расчетный листок за Июль 2019

Учреждение: МОУ СОШ № 14									
Сотрудник К выплате:						Подразделение			
						Должность			
3									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:	на "себя"			на детей		имущественных			
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Оплата за часы осн							Профвзносы		
Выслуга преподавателя							НДФЛ исчисленный		
За классное руководство									
За наличие почетного звания									
За проверку тетрадей									
Оплата за часы доп									
Оплата по ставке доп									
Районный коэффициент									
Северная надбавка									
Классное руководство ФБ									
Всего начислено							Всего удержано		
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
							Перечислено в банк (межрасчет)		
							Перечислено в банк (под расчет)		
Всего натуральных доходов							Всего выплат		
Долг за работником на начало месяца							Долг за работником на конец месяца		

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 364594085773079485149359994365539118177086968091

Владелец Самаркина Екатерина Цуншиновна

Действителен с 07.10.2025 по 07.10.2026