





<p><u>От работников:</u> Председатель профсоюзного комитета МБОУ «Преображенская средняя общеобразовательная школа»:  _____ В. А. Мастерова  02.05.2023 год</p>	<p><u>От работодателя:</u> «Утверждаю» Директор МБОУ «Преображенская средняя общеобразовательная школа»:  _____ С. А. Тюрин  02.05.2023 год</p>
---	--

1. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией и работниками
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Преображенская средняя общеобразовательная школа»**

на 2023-2026 годы.

СОГЛАСОВАНО
Директор ГКУ «ЦЗН
Красногвардейского района»



С. А. Мишучкова

« 10 » 05 2023 года № 1300000/12339

<u>От работников:</u> Председатель профсоюзного комитета МБОУ «Преображенская средняя общеобразовательная школа»: _____ В. А. Мастерова 02.05.2023 год	<u>От работодателя:</u> «Утверждаю» Директор МБОУ «Преображенская средняя общеобразовательная школа»: _____ С. А. Тюрин 02.05.2023 год
---	--

1. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией и работниками
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Преображенская средняя общеобразовательная школа»**

на 2023-2026 годы.

СОГЛАСОВАНО

Директор ГКУ «ЦЗН

Красногвардейского района» _____

С. А. Мишучкова

« _____ » _____ 2023 года № _____

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – КД) является локальным правовым актом, заключенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ТК РФ), Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Конституцией РФ, трудовым законодательством Российской Федерации. Уставом учреждения и иными нормативными правовыми актами, с целью:

1.1.1. обеспечения стабильной эффективной деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Преображенская средняя общеобразовательная школа»;

1.1.2. определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников;

1.1.3. установления дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;

1.1.4. создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.2. Коллективный договор заключен между сторонами:

1.2.1. Работодатель, в лице уполномоченного в установленном порядке директора общеобразовательного учреждения Тюрина С.А. с одной стороны;

1.2.2. Коллективом работников общеобразовательного учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке представителя первичной профсоюзной организации, председателя профсоюзного комитета Мастеровой В.А., с другой стороны.

1.3. Действие Положений настоящего КД распространяются на всех работников общеобразовательного учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе. Исключение составляют только те пункты, которые прямо указывают на членов профсоюза.

1.4. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.5. При смене формы собственности общеобразовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.6. При ликвидации образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. Стороны по договоренности имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет.

1.9. В течение срока действия КД при наступлении условий, требующих дополнения настоящего КД, стороны вправе вносить в него изменения и дополнения по соглашению Сторон и оформлять их дополнительным соглашением. При этом заинтересованная сторона вносит соответствующие представления о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством.

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.12. В целях содействия развития социального партнерства стороны признают необходимым предоставлять возможность присутствия представителей участников КД на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с его выполнением, касающихся финансирования, материально-технического обеспечения учреждения, по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

2. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

2.1. КД заключён на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

2.2. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен Работодателем, администрацией Учреждения и ПК до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения КД, содействовать его реализации.

2.3. С целью придания КД статуса правового акта в соответствии с п.1 ст.50 ТК РФ, данный КД регистрируется в течение 7 дней с момента его подписания в ГКУ «ЦЗН Красногвардейского района».

2.4. Каждая из сторон несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, не выполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых КД, в соответствии с законодательством РФ.

2.5. В период действия настоящего КД стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

2.6. Контроль за исполнением настоящего КД осуществляется его Сторонами или их представителями. Отчет о выполнении настоящего КД рассматривается на общем собрании трудового коллектива.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ (ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ).

Стороны, при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем в учреждении, возникающие на основе трудового договора (эффективного контракта), его содержание, порядок заключения, изменения и расторжения определяются и регулируются в соответствии Трудовым кодексом РФ, «Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка.

3.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в общеобразовательном учреждении.

3.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в образовательном учреждении.

3.5. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка по выбору работника на бумажном носителе или в электронном варианте. Для впервые поступивших на работу с 01.01.2021 года вести только электронную трудовую книжку. В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счёт, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется.

3.6. Трудовой договор с работником общеобразовательного учреждения заключается:

3.6.1. на неопределенный срок.

3.6.2. на определенный срок, не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных **ст. 59** ТК РФ: на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы, либо иными федеральными законами.

3.7. В трудовом договоре с работником общеобразовательного учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

3.8. При приеме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор на основании которого в течение трех дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись (ст. 68 ТК РФ). По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащую заверенную копию указанного приказа.

3.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись (ст. 68 ТК РФ) с:

3.9.1. Уставом учреждения;

3.9.2. Правилами внутреннего трудового распорядка;

3.9.3. Должностными инструкциями;

3.9.4. Коллективным договором;

3.9.5. Инструкциями по охране труда и соблюдению правил техники безопасности.

3.9.6. Иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников.

3.10. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы (ст. 65, 69, 213 ТК РФ, приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н.):

3.10.1. Паспорт, или иной документ удостоверяющий личность;

3.10.2. Трудовую книжку, за исключением случаев, когда (трудовой договор) эффективный контракт заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

3.10.3. Страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, ИНН; (в ред. Федерального закона от 21.07.2014 N 216-ФЗ)

3.10.4. Документы воинского учета для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;

3.10.5. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (в редакции Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ;

3.10.6. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по форме.

3.11. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев (с. 70 ТК РФ) с целью проверки его соответствия поручаемой работе. При заключении трудового договора (эффективного контракта) на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.12. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

3.12.1. лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.12.2. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

3.12.3. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

3.12.4. лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

3.12.5. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

3.12.6. лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

3.13. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором (эффективным контрактом). Изменение условий договора могут быть осуществлены только в соответствии действующим законодательством.

3.14. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

3.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством правом, пользуются педагогические работники, имеющие более высокие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, лучшие показатели обучающихся сдаче выпускных экзаменов, звание «Заслуженный работник образования РФ».

3.16. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица:

3.16.1. Предпенсионного возраста (за 5 года до пенсии);

3.16.2. Имеющие длительный стаж непрерывной работы в данном образовательном учреждении;

3.16.3. Одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

3.16.4. Родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

3.16.5. Молодые специалисты (со стажем до 3 лет);

3.16.6. Работники, которые обучаются заочно;

3.16.7. Имеющие звание «Заслуженный работник образования РФ»,

3.16.8. Имеющие звание «Ветеран труда»

3.17. В случае потери рабочего места в связи с сокращением численности штата работников, а также при ликвидации учреждения при отсутствии возможности предоставления работы на прежней должности увеличить, но не свыше 2 месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства предусмотренным Законом РФ «О занятости населения Российской Федерации» ст. 178-181 ТК РФ.)

3.18. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.19. Работодатель обязуется обеспечивать сохранение рабочего места за женщиной в течение трех лет после рождения ребенка.

3.20. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотримые действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст.180ТКРФ).

3.21. Все сокращения штатов производить с согласия и учета мнения профсоюзного комитета.

3.22. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работникам трудовых обязанностей производится после представления работодателю письменного объяснения работника.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТКРФ (ст.192).

3.23. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, предусматривается сохранение ее объема и преемственности преподавания предметов в классах.

3.24. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, внесением изменения в штатное расписание. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

3.25. Работники обязаны:

3.25.1. добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

3.25.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, в том числе режим труда и отдыха;

3.25.3. соблюдать трудовую дисциплину;

3.25.4. создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе;

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет исключительное право на:

4.1.1. управление образовательным процессом;

4.1.2. на прием на работу работников учреждения;

4.1.3. установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

4.2. Работодатель имеет право:

4.2.1. устанавливать систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством;

4.2.2. налагать дисциплинарные взыскания и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в учреждении положением об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения.

4.3. Работодатель обязан:

4.3.1. создавать необходимые условия для работников, применять необходимые меры к улучшению положения работников

4.3.2. согласовывать с профсоюзным комитетом предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями;

4.3.3. информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

4.3.3.1. о перспективах развития учреждения;

4.3.3.2. об изменениях структуры, штатах учреждения.

4.3.4. осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;

4.3.5. осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;

4.3.6. не допускать нарушений трудового законодательства – установленных норм труда и отдыха, правил обращения, дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;

4.3.7. осуществлять подготовку, переподготовку подлежащих сокращению кадров на другую профессию, если они необходимы учреждению, повышение квалификации своих работников, работу по аттестации педагогических работников;

4.3.8. вновь принятых работников знакомить под роспись с настоящим КД, Уставом общеобразовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, с условиями оплаты труда, тарификацией и другими локальными актами, действующими в общеобразовательном учреждении;

4.3.9. извещать Работников общеобразовательного учреждения об изменении существенных условий труда: режима работы, учебного плана, изменения штатного расписания и т.д. не позднее чем за два месяца;

4.3.10. устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год педагогическим и другим работникам, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, по согласованию с профсоюзным комитетом до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году;

4.3.11. установить учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет на

общих основаниях, и передать на этот период для выполнения другим учителям;

4.3.12. разрабатывать учебное расписание не позднее чем за неделю до начала учебного периода;

4.3.13. не допускать массового сокращения численности работников без согласия профсоюзного комитета; осуществлять предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца. Представлять при необходимости работникам, подлежащим высвобождению, до 3-х часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска работы;

4.3.14. С целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест:

4.3.14.1. отказаться от найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

4.3.14.2. в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

4.3.15. 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.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников общеобразовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденными директором, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы, трудовым договором.

5.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ) для руководящих и других работников административно-хозяйственного, обслуживающего персонала – 40 часов.

5.3. Педагогические работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по личному заявлению:

5.5.1. беременной женщины,

5.5.2. 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 РФ (ст.93 ТК РФ).

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением об оплате труда.

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

5.8. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. ст.111 ТК РФ).

5.9. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.10. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.11. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, являются рабочим временем работников школы.

В период каникул педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора школы.

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

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

5.15. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

5.15.1. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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

5.15.2. работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.15.3. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 (пяти) календарных дней;

5.15.4. в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.16. Учреждение, может предоставить работникам в каникулярное время в зависимости от стажа работы в образовательном учреждении дополнительно оплачиваемые дни:

5.16.1. учителям-заочникам – по одному дню до и после сессии.

5.17. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была про-

изведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам – преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

5.18. Педагогическим работникам, имеющим стаж непрерывной образовательной работы 10 лет имеют право на длительный отпуск до 1 года (п.5.3 ст.47 Федерального Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в РФ») с сохранением места работы (должности) педагогической нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количеством учебных классов (групп), продлением срока действия квалификационной категории. Время нахождения в длительном отпуске включается в общий стаж, но не влияет на стаж для пенсии за выслугу лет.

5.19. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. (Приложение 1)

5.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (56 календарных дней), 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. Инвалидам в соответствии с аб.5 ст.23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

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

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

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

5.22. 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.

5.24. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

5.25. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В периоды отмены учебных занятий в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в установленном порядке (Приказ МО и науки РФ № 69 от 27.03.2006 г)

5.26. Расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допускающего не более одного перерыва между занятиями.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются Положением о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в общеобразовательном учреждении.

6.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

6.3. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата.

6.4. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: 15 оплачиваемого месяца первая часть заработной платы, 30 числа оплачиваемого месяца производится окончательный расчет за прошедший месяц (в феврале в последний день месяца). Вторая часть выплаты заработной платы в феврале происходит 28 (29) февраля. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Размер повышения оплаты труда за работу:

6.6.1. сторожам, в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и составляет 35% часовой тарифной ставки, (оклад (должностного оклада)), рассчитанного за каждый час работы в ночное время;

6.6.2. повару – за работу в горячем цехе -12%;

6.6.3. уборщикам служебных и производственных помещений (за уборку туалетов внутренних и наружных).

6.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

6.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже действующей на этот период ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта 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 (ст. 236 ТК РФ).

6.10. Педагогическим работникам выплачивать денежную компенсацию на приобретение методической литературы ежемесячно.

6.11. Производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению образовательного учреждения.

6.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

6.13. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основа-

ниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

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

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок ст. 142 ТК РФ.

6.14.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего КД, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

7. Обязательства администрации в области социального обеспечения работников

7.1. Руководство общеобразовательного учреждения проводит работу по созданию банка данных о малообеспеченных, тяжелобольных работниках учреждения, одиноких матерях, многодетных семьях, одиноких пенсионерах для оказания социальной поддержки.

7.2. Руководство обязуется для осуществления практической работы по социальному страхованию создать условия для работы комиссии по социальному страхованию.

7.3. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

7.3.1. Обеспечивает организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;

7.3.2. Обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

7.3.3. В случае ликвидации (реорганизации) своевременно представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;

7.3.4. Знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представляемой в Пенсионный фонд Российской Федерации;

7.4. Ходатайствует об улучшении жилищных условий работников общеобразовательного учреждения.

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

8.1. Работодатель общеобразовательного учреждения проводит организационные и технические мероприятия по улучшению условий охраны труда и техники безопасности для работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

8.2. Работодатель обеспечивает:

8.2.1. Создание в школе комиссии по охране труда, в состав которой должны входить представители профсоюзного комитета;

8.2.2. Разработку и утверждение инструкций по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.212 ТК РФ); наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.3. Работодатель обеспечивает проведение:

8.3.1. Со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения вводных инструктажей, на рабочем месте по охране труда, обеспечению сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

8.3.2. Обучения и проверку знаний по охране труда работников в установленные сроки, стажировку на рабочем месте;

8.3.3. Контроля совместно с профсоюзным комитетом по изучению состояния условий охраны труда в Учреждении, выполнению организационно-технических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности, выполнению соглашения по охране труда.

8.4. Работодатель обязан:

8.4.1. обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда.

8.4.2. предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда;

8.4.3. не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;

8.4.4. ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

8.4.5. давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

8.4.6. реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

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

8.6. 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.

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

8.8. Работники проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

8.9. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей и Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

8.10. Работники в свою очередь обязаны соблюдать требования в области охраны труда.

8.11. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением

за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники, не достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9. РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего КД, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций, в случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.2. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий настоящего КД не прибегать к локаутам.

9.3. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему КД и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и нормативно-правовыми актами.

9.4. Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

10. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

10.2. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем.

10.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом.

10.4. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

10.5. Профсоюзный комитет осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных

направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей.

10.6. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению напряженности в учреждении.

11. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ КОЛЛЕКТИВА ОБЯЗУЕТСЯ:

11.1. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов членов коллектива, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать консультативную помощь членам коллектива.

11.2. Принимать необходимые меры по:

11.2.1. Сохранению за педагогическими работниками, проживающими в сельской местности и в поселках городского типа, права на льготы по коммунальным услугам;

11.2.2. Обеспечению реального права работников образовательных учреждений на санаторно-курортное лечение, содействию улучшения условий труда, быта работников;

11.2.3. Выплате педагогическим работникам ежемесячной компенсации по методической литературе;

11.2.4. Содействию организации культурно-просветительной и оздоровительной работы членов коллектива;

11.2.5. Совместной с работодателем и работниками разработке мер по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);

11.2.6. Участию в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.3. Осуществлять контроль:

11.3.1. За соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

11.3.2. За правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;

11.3.3. За расходованием средств благотворительного фонда коллектива (ревизионная комиссия);

11.3.4. За соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;

11.3.5. За выполнением КД комиссией из числа представителей сторон, а также директором и профсоюзным комитетом.

11.3.6. За ведением трудовых книжек сотрудников, за правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.

11.4. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации:

11.4.1. Права и гарантии деятельности выборного профсоюзного комитета

(ПК) определяются ТК РФ; законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и настоящим КД;

11.4.2. Работодатель гарантирует профсоюзному комитету получение не обходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам;

11.4.3. Профсоюзный комитет признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем;

11.4.4. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом;

11.4.5. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины;

11.4.6. Профсоюзный комитет осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей;

11.4.7. Профсоюзный комитет содействует реализации настоящего КД, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению напряженности в учреждении.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Действия настоящего КД распространяются на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ).

12.2. Настоящий КД разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

12.3. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания представителями и действует в течение трех лет до подписания следующего КД, 01 мая 2026 года.

12.4. Работодатель после подписания настоящего КД в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения учреждения для уведомительной регистрации.

12.5. Стороны договорились, что текст настоящего КД должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней.

12.6. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения настоящего КД, содействовать реализации их прав.

12.7. Ни одна из сторон в течение срока действия КД не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

12.8. Отдельные пункты КД могут изменяться и дополняться с обоюдного согласия сторон, совместным решением сторон и оформляться в виде приложения к КД.

12.9. Контроль за выполнением настоящего КД осуществляется непосредственно его Сторонами самостоятельно.

12.10. При установлении фактов нарушений выполнения настоящего КД одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне, сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

12.11. Лица виновные в неисполнении настоящего КД и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

12.12. За три месяца до окончания срока действия настоящего КД стороны обязуются приступить к переговорам по заключению КД на новый срок или принять решение о его продлении.

12.13. Трудовой коллектив проводит не реже одного раза в год общее собрание работников учреждения, по выполнению КД.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1. Перечень работ и профессий с тяжелыми и вредными условиями труда, на которые установлены доплаты; (№ 1)
2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами; (№ 2)

Директор МБОУ
«Преображенская СОШ»: _____ С. А. Тюрин
М.П.

Председатель профсоюзного
комитета МБОУ
«Преображенская СОШ»: _____ В.А. Мастерова

М.П.

**ДОПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
ЗА УСЛОВИЯ ТРУДА, ОТКЛОНЯЮЩИЕСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ
ТРУДА (ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТЫ В НОЧНОЕ ВРЕМЯ, РАБОТА В ВЫХОДНЫЕ
И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ, С ТЯЖЕЛЫМИ И ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА)
УСТАНОВЛИВАЮТСЯ В СЛЕДУЮЩИХ РАЗМЕРАХ:**

Наименование профессии, должности	ф.и.о.	размер компенсации
Повар	Маняева Н.И.	6 дней
Водитель	Квашенников А.П.	12 дней

Приложение № 2

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ,
А ТАКЖЕ МОЮЩИМИ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ.**

№	Профессии и должности	Спец.одежда и моющие средства	периодичность
1.			
2.	Уборщик служебных помещений	1. Халат хлопчатобумажный 2. Резиновые перчатки 3. Чистящее средство 4. Порошок 5. Мыло 6. Пюржавель	1 на 1 год 2 пары на 1 год 1 шт. на 1 мес. 1 шт. на 1 мес. 1 шт. на 1 мес. по необходимости
3	Повар	1. Хлопчатобумажный халат 2. Перчатки резиновые 3. Пилотка 4. Тапочки текстильные на нескользящей подошве 5. Фартук прорезиненный с нагрудником 6. Порошок 7. Мыло 8. Чистящее средство 9. моющие средства 10. Пюржавель	1 на 3 года 2- пары на 1 год 1 на 3 года 1 на 5 лет 1 пара на 3 года 1 на 3 мес. 1 шт. на 2 мес. 1 шт. на 1 мес. 1 шт. на 1 мес. по необходимости
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1. Резиновые перчатки 2. Перчатки 3. Мыло	1 на 6 месяцев 1 на 6 месяцев 1 шт. на 2 мес.
5.	Учитель, исполняющий обязанности лаборанта химии	1. Очки защитные 2. Перчатки резиновые 3. Фартук прорезиненный с нагрудником 4. Халат хлопчатобумажный 5. Мыло 6. Порошок	до износа 2 пары на год 1 пара на 3 года 1 на 1,5 года 1 шт. на 1 год. 1 шт. на 1 год.
6.	Учитель физики	1. перчатки резиновые 2. Халат хлопчатобумажный 3. Мыло	1 пара на 3 года 1 на 1,5 года 1 шт. на 1 год.
7	завхоз	1. Перчатки резиновые 2. Халат хлопчатобумажный	2 пары на 1 год 1 на 3 год

		3. Мыло	1 шт. на 1 год.
8	Водитель автобуса	1. Жилет сигнальный 2. Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием 3. Порошок 4. Мыло	1 на 1 год 3 пары на год 1 на 2 месяца 1 на 1 месяц
9.	Сторож	1. Перчатки хлопчатобумажные 2. Мыло	1 на 6 мес. 1 на 1 год
10.	Библиотекарь	1. Рабочий халат 2. Мыло 3. Перчатки резиновые	1 на 5 лет 1 на 1 год 1 на 1 год
11.	Учитель трудового обучения	1. Халат хлопчатобумажный 2. Мыло 3. Фартук прорезиненный с нагрудником	1 на 3 года 1 на 1 год 1 пара на 3 года

В настоящей книге, пронумерованной и
прошнурованной скрепленной печатью

Двадцать три страниц/а/ы/
«02» мар 20 23 г.

Директор школы: _____ С.А.Тюрин

