

Представитель работодателя
Директор МБОУ СШ № 22



Т.С. Венидиктова

Принят на общем собрании
трудового коллектива МБОУ СШ №22 г. Волгодонска
протокол от 16.03.2026 № 2

Венидиктова
Татьяна
Сергеевна

Подписано: Венидиктова Татьяна Сергеевна
DN: cn=Венидиктова Татьяна Сергеевна, c=RU, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ШКОЛА №22 Г. ВОЛГОДОНСКА, email=mou22vd@mail.ru
Data: 2026.09.21 11:46:50 +0300

Представитель работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СШ № 22

Л.П. Кабанова

«16» 03 2026г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы №22 г. Волгодонска с 2026 г. по 2029 г.

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию
в Управлении по труду
Министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 28231/ от 27.05.2026
126-1152

г. Волгодонск
2026г.

Оглавление

Наименование раздела	Страницы
I. Общие положения.	3-4
II. Трудовые отношения и трудовые договоры. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора.	4-8
III. Рабочее время и время отдыха.	8-13
IV. Оплата и нормирование труда	13- 14
V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров. Поддержка молодых педагогов.	14-16
VI. Охрана труда и здоровья.	16- 20
VII. Социальные гарантии и льготы для работников.	20-21
VIII. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов профсоюза.	21-23
IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.	23
X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	24
XI. Заключительные положения.	24-25
Приложение 1 - Правила внутреннего трудового распорядка	
Приложение 2 - Положение о расчетном листке муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя школа №22 г. Волгодонска (МБОУ СШ №22)	
Приложение 3- Положение о выплате материальной помощи работникам МБОУ СШ №22	
Приложение 4 – Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя школа №22 г. Волгодонска (МБОУ СШ №22)	
Приложение 5 – Положение по оплате труда работников МБОУ СШ №22	
Приложение 6 – Соглашение по охране труда	

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, заключаемые работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Конституция Российской Федерации; нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации); Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ); Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; законодательные и иные нормативные правовые акты; Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации; отраслевое региональное Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области, Ростовской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ и Союзом работодателей Ростовской области; городское 3-х стороннее Соглашение между Администрацией города Волгодонска, координационным советом организаций профсоюзов – представительством Федерации Профсоюзов Ростовской Области в г. Волгодонске, объединениями работодателей города Волгодонска, регулирующее социально-трудовые отношения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя школа №22 г. Волгодонска (далее - Учреждение), в лице директора Венидиктовой Татьяны Сергеевны, действующего на основании Устава, именуемой в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения - в лице председателя первичной профсоюзной организации Кабановой Лилии Павловны, именуемого в дальнейшем «Профсоюз».

1.4. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенных сторонами.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости.

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством (федеральным, областным, отраслевым соглашениями).

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации учреждения в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом). На основании ст. ст. 2, 370 ТК РФ и ст. 13 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» контроль за соблюдением условий коллективных договоров осуществляет первичная профсоюзная организация. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах социального партнерства согласно ст. 27 ТК РФ, а в случаях недостижения взаимопонимания и возникновения неустранимых разногласий по правилам, установленным положениями главы 61 ТК РФ, т.е. в ходе разрешения коллективных трудовых споров.

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

II. Трудовые отношения и трудовые договоры. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора.

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

При заключении трудового договора при поступлении на работу Работодатель руководствуется статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

Стороны коллективного договора подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в учреждении, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается в соответствии с частью второй статьи 15 ТК РФ.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах учреждения, принимаемых Работодателем в порядке, установленном Уставом Учреждения, по согласованию с Профсоюзом.

2.3. Стороны договорились о том, что:

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

2.3.2. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации не применяются.

2.3.3. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации, соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращен на основании части первой статьи 46 данного федерального закона.

2.3.4. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.4.2. При составлении штатного расписания учреждения определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.4.3. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в СФР (Фонд пенсионного и социального страхования РФ).

2.4.4. Предусматривать в трудовом договоре, объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее - учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом. Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.4.5. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, где трудятся более 35 человек вводится квота для приема на работу инвалидов от 2 до 3% от среднесписочной численности работников.

2.4.6. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трех лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

2.4.8. В соответствии со ст. 60 Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.4.9. Сообщать Профсоюзу в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о

сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 90 дней. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.4.10. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.5. Профсоюз обязуется:

2.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий коллективного договора, в том числе при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.5.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям (в соответствии с частью 3 статьи 82 ТК РФ).

2.5.3. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.5.4. Представлять и защищать интересы работников (членов профсоюза) по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ) в случае, письменного личного обращения работника (члена профсоюза).

2.5. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Содержание трудового договора соответствует статье 57 ТК РФ. Один экземпляр трудового договора передается работнику.

2.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым Соглашением и коллективным договором.

2.7. Трудовые договоры с работниками для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключаются на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются в соответствии с законодательством Работодателем с участием Профсоюза (ст. 59 ТК РФ).

2.8. Документы, предъявляемые работником при заключении трудового договора:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета — для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) наличии спецзнаний, квалификации — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или спецподготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работодатель при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования действующего законодательства.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.12. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).

2.13. В связи с переходом на ведение трудовых книжек в электронном формате с 2020 года:

- все работники учреждения (как вновь принятые, так и уже работающие) должны быть ознакомлены под роспись о данных изменениях и письменно изъяснить о выборе способа ведения трудовой книжки (в электронном формате или на бумажном носителе).

При выборе ведения трудовой книжки на бумажном носителе, записи внесенные в электронную трудовую книжку дублируются на бумажном носителе.

При выборе работником ведения трудовой книжки в электронном виде, в трудовую книжку (на бумажном носителе) вносится необходимая запись и трудовая книжка выдается на руки работнику.

- если работники не определились с выбором ведения трудовой книжки и соответствующее заявление отсутствует, то трудовая книжка ведется как в электронном виде, так и на бумажном носителе.

- если вновь принятый работник имеет на руках трудовую книжку на бумажном носителе, и не имеет сведений о выборе ведения трудовой книжки у предыдущего работодателя: трудовая книжка на бумажном носителе принимается на хранение, делается соответствующая запись о приеме на работу, и в дальнейшем в нее дублируются все записи внесенные в электронную трудовую книжку - до поступления от работника заявления о выборе ведения трудовой книжки на бумажном носителе.

2.14. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную

службу по мобилизации или уведомление. Уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить Работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня. Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок (в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ).

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе Работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил контракт, обязан информировать Работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту.

III. Режим труда и отдыха.

3.1. Режим рабочего времени в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком,

графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза и являются приложением к коллективному договору.

3.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.3.1. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.3.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее - учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее - учитель), устанавливается работодателем по согласованию с Профсоюзом.

Изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год вносится дополнительным соглашением в трудовой договор.

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям (триместрам).

3.3.3. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3.4. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия (в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536).

3.3.5. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

3.3.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

3.3.7. Режим рабочего времени работников в течение недели:

- для педагогического и административного персонала - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота, воскресенье;

- для технического персонала пятидневная рабочая с двумя выходными днями - суббота, воскресенье;

- для сторожей, где система требует круглосуточное дежурство, установлен суммированный учёт рабочего времени, учётный период времени 1(один) календарный год.

3.3.8. Сторожакам устанавливается суммированный учёт рабочего времени с учетным периодом один календарный год. Продолжительность рабочего времени на учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

При составлении графиков сменности для сторожей Работодатель учитывает мнение Профсоюза.

3.3.9. В соответствии со ст. 149 Трудового кодекса Российской Федерации работа в ночное время является одним из случаев выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. Ночным является время с 22-00 час. до 6-00 час.

В соответствии со статьей 154 ТК РФ оплата каждого часа работы в ночное время производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях - 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), за каждый час работы в ночное время согласно норм, установленных законодательством.

Расчет оплаты производится по количеству часов, отработанных работником в ночное время в данном месяце, путем деления оклада на количество часов за текущий месяц.

В соответствии со ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации повышенная оплата труда в связи с работой в условиях, отличающихся от нормальных (во вредных условиях, особых условиях) производится после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении минимального размера труда.

3.3.10. При составлении расписаний занятий Работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

3.3.11. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам может предусматриваться один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.3.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться Работодателем к педагогической и, с их согласия, к другой работе в пределах времени, не превышающего установленную им учебную нагрузку.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний в пределах установленного им рабочего времени.

График работы в период каникул утверждается приказом Работодателя по согласованию с Профсоюзом.

3.3.13. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, может использоваться также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

3.3.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с их письменного согласия и с учетом мнения Профсоюза в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников, но не менее чем в размере, установленном ст. 153 ТК РФ.

3.3.15. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профсоюза.

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

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.3.17. Трудоустройство несовершеннолетних работников в каникулярное время определяется трудовым законодательством (ст. 272 ТК РФ).

Для обучающихся Учреждения, продолжительность ежедневной работы не может превышать: в возрасте от 14 лет до 16 лет - 2,5 часа, а в возрасте от 16 до 18 лет - четырех часов.

3.4. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст. 93 ТК РФ по их заявлению.

3.5. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, Работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом Профсоюз (ст. 74 ТК РФ).

3.6. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для административного персонала и технического персонала - 28 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, 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, а также в других случаях, определенных ст. 122 ТК РФ.

Педагогическим работникам устанавливается удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.02 №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

Кроме того, педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. На период нахождения в длительном отпуске:

- за работником сохраняется его место работы (должность)
- не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также его увольнение по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации Учреждения.

Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы. Работодатель по согласованию с Профсоюзом вправе при наличии собственных или привлеченных средств оказывать педагогическому работнику материальную помощь при выходе в длительный отпуск.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 372 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен письменно, под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (уведомлением). Продление и перенос, разделение и

отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится только с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Оплата отпуска производится за три дня до его начала.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного отпуска, в число календарных дней отпуска работника не входят.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.7. Предоставление работникам по инициативе Работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам Учреждения.

3.8. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

3.9. Работодатель на основании письменных заявлений отдельных категорий работников обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 128, 263 ТК РФ), иными федеральными законами, а также в случаях:

- при рождении ребёнка в семье - до 3 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу (по призыву, по контракту и добровольцев в связи с СВО) - до 3 календарных дней;
- в случаях свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 3 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования - 1 календарный день;
- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – до 3 календарных дней;
- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет - не менее 14 календарных дней.

3.10. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки и не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

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

3.12. При увольнении работника, проработавшего у Работодателя не менее 11 месяцев и не использовавшего своего права на отпуск, ему выплачивается полная компенсация. Причем в отдельных ситуациях, даже если работник трудился у работодателя менее указанного срока, ему также может быть положена компенсация полного отпуска. В остальных же случаях полагается компенсация, пропорциональная количеству месяцев отпускного стажа в неполном рабочем году. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

IV. Оплата и нормирование труда.

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количество и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры ставок заработной платы и окладов определяются постановлением Администрации города Волгодонска от 26.01.2022 №104 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Волгодонска», Положением о системе оплаты труда работников муниципальной бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы №22 г. Волгодонска.

4.2. Минимальный размер оплаты труда устанавливается не ниже уровня, установленного федеральным законом.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы.

4.3.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 23 число текущего месяца и 8 число следующего месяца за предыдущий месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается работникам Учреждения по зарплатным пластиковым картам через отделения банков Российской Федерации.

Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников Учреждения осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Волгодонска.

4.3.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом Работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей на момент ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.3.4. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Профсоюза. При переходе Учреждения на электронный документооборот в соответствии со статьями 22.1-22.3 ТК РФ, расчетные листки в электронном виде по письменному заявлению работника можно направлять работникам по электронной почте.

4.3.5. Установить каждому работнику ставку заработной платы (должностной оклад).

4.3.6. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают: доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором; выплаты компенсационного характера работникам.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

4.4. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.5. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми по согласованию с Профсоюзом.

4.6. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

4.7. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ). Время простоя по вине работника не оплачивается.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.8. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, классность, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за работу в ночное время и т.д.) определяются Работодателем самостоятельно.

Размеры и условия их выплаты определяются постановлением Администрации города Волгодонска от 26.01.2022 №104 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Волгодонска», Положением о системе оплаты труда Учреждения, но не ниже установленных законодательством (ст. 146-154, 158 ТК РФ).

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локальных нормативных актов.

4.9. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

4.10. Пргул – отсутствие на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

V. Обеспечение занятости.

Подготовка и переподготовка кадров. Поддержка молодых педагогов.

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюза.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

5.1.2. Не менее чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись.

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

5.1.3. Предварительно (не менее чем за 2 месяца) письменно сообщить Профсоюзу о сокращении штата. А в случаях, если это может привести к возможным массовому увольнению работников - за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

5.1.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности штата работников Учреждения пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии),
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.1.5. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.1.6. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с Профсоюзом внутрипроизводственные резервы Работодателя, в этих целях:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- отказаться от услуг совместителей, чтобы заполнить появившиеся рабочие места штатными работниками;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Профсоюзом и по соглашению с работником, с предупреждением о том работника не менее, чем за 2 месяца.

5.1.7. Прием на работу молодых специалистов из числа молодежи, окончивших педагогические среднеспециальные и высшие профессиональные учебные заведения, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

5.1.8. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в течение учебного года (в разрезе специальности).

Работодатель не препятствует реализации права педагогическим работникам на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств; такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются Работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению Работодателя для нужд Учреждения. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется Работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств Учреждения.

В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности Учреждения, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с Профсоюзом Работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы (в соответствии со ст. 116 ТК РФ).

5.2. Стороны определяют приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе - молодых педагогов) и их закреплению в Учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива.

5.3. Профсоюз совместно с Работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в Учреждении;
- моральное поощрение молодых педагогов (награждение их в торжественной обстановке наградами Учреждения; Управления образования г. Волгодонска и Администрации города Волгодонска).

VI. Охрана труда и здоровья

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках Соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий;
- по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке Учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий;
- своевременное расследование несчастных случаев;
- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в Учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, Соглашения по охране труда.

6.1.5. Контролировать выполнение Учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в Учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профсоюза.

6.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным.

6.2.1. Заключать ежегодно Соглашение по охране труда, утвержденное Работодателем и Профсоюзом.

6.2.2. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда (холл первого этажа; холл второго этажа; кабинете заместителя директора по учебно-воспитательной работе).

6.2.3. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет средств работодателя, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

6.2.4. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устраниения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ).

6.2.5. Заключить договор со страховой медицинской кампанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих медицинскими страховыми полисами.

Иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим.

6.2.6. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года — ежегодные) медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ).

6.2.7. Создавать все необходимые условия для прохождения работниками Учреждения диспансеризации, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, вакцинопрофилактики и санитарно-гигиенической подготовки сотрудников.

6.2.8.Создавать все необходимые условия для прохождения работниками диспансеризации, в соответствии со статьей 46 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 3 февраля 2015 г. №9 36ан «Порядок проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения».

6.2.9. С целью определения профпригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению педагогической деятельности работники учреждения проходят психиатрическое освидетельствование в медицинской организации, имеющей лицензию (приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 мая 2022 г. №342н).

6.2.10. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в Учреждении, при эксплуатации машин и оборудования, за работы с повышенной опасностью;

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда;

- обучать работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке.

- обеспечить должностных лиц, уполномоченных лиц Профсоюза документами по охране труда.

6.2.11.Проводить специальную оценку условий труда.

6.2.12.Обеспечить приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ.

6.2.13.Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений (умывальными, уборными). Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

6.2.14. По результатам специальной оценки условия труда рабочие места в учреждении не являются вредными или опасными и не представляют угрозы для здоровья работников.

В соответствии с ч. 4 ст. 216 ТК РФ гарантии и компенсации работникам за такую работу не устанавливаются.

Каждый работник учреждения ознакомлен с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

6.2.15. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

6.2.16.В случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты (в соответствии с нормами) Работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (ст. 220, 157 ТК РФ).

6.3.Обеспечить участие председателя Профсоюза, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать руководителя территориального органа инспекции по труду (ст. 228-229 ТК РФ).

6.4. Представлять информацию областной Федерации профсоюзов о всех происшедших несчастных случаях и о их последствиях о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев.

6.5.Не допускать строительство, реконструкцию, техническое перевооружение зданий и сооружений учреждения без заключения государственной экспертизы условий труда о

соответствии проектов строительства и реконструкции объектов требованиям охраны труда, а также без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля, технической инспекции труда профсоюза.

6.6. В целях выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ» и выполнении Плана мероприятий направленных на снижение смертности в Ростовской области, администрации учреждения проводить мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культурой и спортом:

- предоставление спортивного зала и инвентаря для занятий физической культурой и спортом работникам;
- проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников;
- участия работников в спортивных соревнованиях, спартакиаде, туристическом слете;
- привлечении работников к сдаче норм ГТО.

6.7. Работники обязуются:

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

6.7.2. 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.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.7.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.8. Профсоюз обязуется:

6.8.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.8.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.8.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.8.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;

- по приемке учебных и производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

6.8.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в Учреждении.

6.8.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.8.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

6.8.8. Обращаться к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

VII. Социальные гарантии и льготы для работников

7.1. Работодатель и Профсоюз в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

-ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников (на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях Управляющего совета Учреждения и первичной профсоюзной организации) о расходовании бюджетных средств за прошедший год, о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам;

-ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях Управляющего совета Учреждения и первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2.3.Своевременно и в полном объеме перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

7.2.4.Ввести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и

7.2.5.Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с Положением о выплате материальной помощи работникам МБОУ СШ №22.

7.2.6. Предоставлять с учетом финансовой возможности учреждения:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет еженедельно не менее 2 часов свободного времени или одного свободного дня в месяц с сохранением заработной платы;

- дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 4- календарных дня для работающих женщин, имеющих ребенка- инвалида.

7.2.7. Предоставлять председателю ППО право участия в оперативных совещаниях и заседаниях учреждения с правом совещательного голоса в соответствии с уставными документами или коллективным договором.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1.Осуществлять профсоюзный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и компенсаций, предусмотренных в настоящем разделе коллективного договора. Результаты проверок, не реже одного раза в полугодие, рассматриваются на заседаниях профкома.

7.3.2. Контролировать соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, пенсионное, социальное, медицинское).

7.3.3. Оказывает членам Профсоюза, нуждающимся в материальной помощи, материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

7.3.4. Оказывает членам Профсоюза юридическую помощь в форме консультаций, советов по вопросам, указанным в данном разделе коллективного договора.

7.4. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

VIII. Гарантии прав первичной профсоюзной организации и членов профсоюза

8.1. Стороны договорились о том, что Работодатель:

- не допускает вмешательство в деятельность первичной профсоюзной организации, содействует в реализации ее прав и развитие профсоюзного членства;

- не допускает ограничения, гарантированных Конституцией РФ и законодательством Российской Федерации прав и свобод, в связи с членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

- предоставляет Профсоюзу независимо от численности работников помещения, необходимые для работы профкома и председателя организации, проведения собраний (конференций) членов Профсоюза, а также оргтехнику, средства связи в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии у работодателя данных видов связи);

- предоставляет по запросу председателя первичной профсоюзной организации информацию, сведения и разъяснения по социально – трудовым вопросам (по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, о фактических сроках выплаты заработной платы, и др. вопросам);

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечисляет с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации или на указанный выборным органом первичной профсоюзной организации расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от их заработной платы.

Перечисление членских профсоюзных взносов производится в день выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

8.2. Члены профкома Учреждения, уполномоченные профсоюзной организации по охране труда, представители первичной профсоюзной организации в комитете (комиссии) по охране труда освобождаются работодателем от основной работы с сохранением за ними заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

Председатель профсоюзной организации освобождается от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей на 2 часа в неделю.

Члены контрольно-ревизионной комиссии освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

8.3. Профсоюз в соответствии с его правами (соответственно его обязанностями) установленными ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза:

- представляет и защищает социально – трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении или изменении коллективного договора, соглашений, осуществлении контроля за их выполнением, при принятии работодателем локальных нормативных актов, при реализации права работников на участие в управлении учреждением), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и

работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на установленных профкомом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- контролирует соблюдение администрацией Учреждения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально – трудовые отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет Работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить Профсоюзу о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;

- вносит Работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с Работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения;

- рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю своё решение;

- рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и представляет Работодателю в письменной форме свое решение о согласии или несогласии с увольнением;

- вносит Работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально – трудовых прав работников локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;

- осуществляет приём членов Профсоюза по личным вопросам, принимает участие в приёме работников по социально – трудовым вопросам руководителем учреждения, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;

- выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

8.4. Профсоюз регулярно информирует работников учреждения о работе профсоюзной организации (о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях и тд.).

8.5. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав первичной профсоюзной организации Учреждения, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены по инициативе Работодателя (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета, а председатель профсоюзной организации и его заместители также без согласия выборного органа Городской организации профсоюза работников образования;

- перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия Профсоюза Учреждения;

- привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюзного комитета в комитете (комиссии) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета Учреждения (п. 4 ст. 25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- работники учреждения, входящие в состав комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключению коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев;

- представители профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения – до заключения коллективного договора не могут быть без предварительного согласия Профсоюза подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу

или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ст.39 ТК РФ).

8.6. Члены профсоюзного комитета Учреждения и контрольно-ревизионной комиссии, а также работники, избранные делегатами, освобождаются Работодателем от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, советов, созываемых профсоюзными организациями. Освобождение от работы производится на основании извещения Работодателя и Профсоюза о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.7. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случае изменений в трудовом законодательстве, финансово-экономических и производственных условий, предложений работников или по инициативе работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора. И вносятся только по взаимному согласию сторон.

9.2.С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.3.Организационную работу по внесению изменений и дополнений осуществляет совместная комиссия по подготовке заключению коллективного договора.

9.4. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими и их представителями, в соответствии с п. 1.11. настоящего коллективного договора.

10.1. Стороны договорились и обязуются:

10.1.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.1.2. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников (или конференции).

10.1.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам Учреждения.

10.1.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 20 дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса.

10.1.6. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную ответственность в порядке

ст. 195 ТК РФ и иные виды ответственности, установленные законодательством Российской Федерации.

10.2. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновными в непредоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

XI. Заключительные положения.

11.1. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников Учреждения (ч. 3 ст. 68 ТК РФ); обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

11.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора Профсоюз доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

11.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон и действует в течение 3 лет.

11.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор. Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

11.6. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.7. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.8. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.9. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- Приложение 1 - Правила внутреннего трудового распорядка;
- Приложение 2 - Положение о расчетном листке муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя школа №22 г. Волгодонска (МБОУ СШ №22);
- Приложение 3 - Положение о выплате материальной помощи работникам МБОУ СШ №22;

- Приложение 4 – Положение о премировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя школа №22 г. Волгодонска (МБОУ СШ №22);
- Приложение 5 – Положение по оплате труда работников МБОУ СШ №22;
- Приложение 6 - Соглашение по охране труда.

От Работодателя:

Директор МБОУ СШ №22

Венидиктова Т.С. _____ «_____» _____ 2026г.

От Работников:

Председатель первичной профсоюзной организации:

Кабанова Л.П. _____ «_____» _____ 2026г.