

Подписи стороны работодателя:

Директор  
МБОУ «Вешенская СОШ»  
И. Г. Великова

«14»



Подписи стороны работников:

Председатель Совета ТК  
МБОУ «Вешенская СОШ»  
Р.М. Орлов

«17» 02 2020 г

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений  
в Муниципальном бюджетном  
общеобразовательном учреждении  
«Вешенская средняя  
общеобразовательная школа»  
на 17.02.2020 – по 16.02.2023 г. г.

Коллективный договор прошёл  
уведомительную  
регистрацию в управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный  
№ 13228/20-728 от 20.04.2020

Шолоховский район  
2020

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Вешенская средняя общеобразовательная школа».

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работники организации (далее - Работники), представляемые советом трудового коллектива работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вешенская средняя общеобразовательная школа», (далее – Совет ТК), председателя совета трудового коллектива (представителя работников) – Орлова Романа Михайловича, действующего на основе Положения о Совете трудового коллектива Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вешенская средняя общеобразовательная школа», и работодатель - Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Вешенская средняя общеобразовательная школа», в лице директора Беликовой Ирины Тимофеевны, действующего на основании Устава.

1.3. Выборным органом работников, реализующим права представительного органа работников, является совет трудового коллектива (далее – Совет ТК).

1.4. Председатель совета ТК является руководителем совета работников, имеющим право действовать от его имени без доверенности.

1.5. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

- установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- укрепления корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнёрства.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Совет ТК выступают равноправными деловыми партнёрами.

1.7. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства

1.7.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- предоставлять Совету ТК полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- информировать Совет ТК о проектах и планах реализации текущих и перспективных производственно-экономических планов и программ, рассматривать его предложения и замечания в отношении указанных проектов и планов;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих советом работников органов о выявленных нарушениях трудового законодательства,

принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

#### 1.7.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия.

#### Совет трудового коллектива как представитель работников:

- содействует эффективной работе организации, росту производительности труда, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины присутствующими Советам ТК методами и средствами;
- способствует росту квалификации работников, содействует организации конкурсов профессионального мастерства;
- контролирует соблюдение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора.

1.8. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Ростовского областного трехстороннего (регионального) Соглашения между Правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020-2022 годы, Регионального отраслевого соглашения между министерством общего и профессионального образования Ростовской области и РОО профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2019 годы.

В случае если в период действия коллективного договора стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, в том числе в части обязательств или рекомендаций о включении в коллективные договоры определённых условий регулирования социально-трудовых отношений, Работодатель и Совет ТК обязуются в месячный срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с «17» февраля 2020 г. и действует до «16» февраля 2023 г.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.11. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.12. В период действия договора Совет ТК не должен выступать организатором забастовок по обязательствам, включённым в коллективный договор, при выполнении этих обязательств Работодателем.

1.13. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с Советом ТК.

1.14. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Управление по труду Министерства труда и социального развития Ростовской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его регистрации.

1.15. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Трудовые договоры, заключаемые работодателем с каждым работником, также должны соответствовать этому требованию.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 Трудового кодекса РФ, а также лиц, ранее работавших в организации и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в организацию в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы.

Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Совета ТК.

2.2. Работодатель и Совет ТК обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

2.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Совет ТК проекты приказов о сокращении численности и (или) штата работников, планы-графики увольнения в связи с сокращением численности и (или) штата работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Совету ТК не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.4. Критериями массового увольнения для организации являются следующие показатели: полная ликвидация организации, сокращение более половины численности работников.

Работодатель обязуется в течение срока массового увольнения осуществлять меры, обеспечивающие за счёт средств организации переквалификацию и трудоустройство работников, увольняемых в связи с сокращением численности или штата работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

2.5. Проведение сокращения численности или штата работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- приостановка приёма на работу новых работников;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение численности совместителей, временных и сезонных работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Совета ТК.

2.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у Работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

2.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- матери и отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет) без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения);

- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации.

2.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, а работника, имеющего стаж работы в данной организации более 25 лет, не позднее чем за четыре месяца.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.9. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

2.10. В случае появления вакансий лицам, уволенным из организации в связи с сокращением численности или штата, обеспечивается преимущественное право приёма на работу.

2.11. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного частью 2 статьи 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.12. Право пользования полисом добровольного медицинского страхования до окончания срока его действия сохраняется за работниками, увольняемыми:

- по сокращению численности или штата;

- по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;

в связи с признанием работника неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

### **3. РАЗВИТИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

3.1. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить новую (в т. ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.1.1. С этой целью Сторонами разработан «План повышения квалификации и переподготовки кадров», являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № 4).

3.2. Работодатель создаёт работникам, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда, предусмотренные ст. 173, 173.1, 174, 176 ТК РФ.

3.3. В целях повышения престижа массовых профессий и содействия повышению квалификации работников стороны обязуются ежегодно (по плану Отдела образования) принимать участие в конкурсе профессионального мастерства «Лучший по профессии», обеспечивают участие его победителей по соответствующим номинациям в областных конкурсах профессионального мастерства.

3.4. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов Работодателя, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учётом мнения Совета ТК.

3.5. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счёт Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

3.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются в соответствии со статьями 173-177 Трудового кодекса РФ.

### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда», являющегося неотъемлемой частью настоящего коллективного договора, разработанного в соответствии с постановлением Администрации Шолоховского района от 28.10.2016 №441 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования Шолоховского района», являющегося неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № 7).



4.2. Размер должностного оклада, ставки заработной платы по категориям работников и отдельным профессиям приведены в приложении № 7 к настоящему коллективному договору.

Размер должностного оклада, ставки заработной платы индексируется в соответствии с постановлением Администрации Шолоховского района.

4.3. Работодатель обязуется выплачивать работникам, выполняющим установленную норму выработки (времени) и свои должностные обязанности, заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.4. На момент подписания настоящего договора доплаты работникам организации, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, не производятся из-за отсутствия таких рабочих мест по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

4.5. Отдельным работникам устанавливаются доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с положением об оплате труда, являющимся неотъемлемой частью коллективного договора (Приложение № 7).

4.6. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

4.7. Отдельным работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей, предусмотренные положением об оплате труда, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора (Приложение № 7).

4.8. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 35 % тарифной ставки (оклада).

4.9. Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение двух месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

4.10. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.11. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение двух месяцев со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

4.12. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний

заработок.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

4.13. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в том числе простоя из-за несоответствия рабочего места нормам охраны труда) оплачивается из расчёта среднего заработка.

4.14. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей среднего заработка.

4.15. Отдельным работникам организации выплачиваются надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы (сельская местность), за наличие учёной степени, почётного звания, за классность (водителю) в соответствии с Положением, являющимся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение № 7).

4.16. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Советом ТК не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счёт применения по их инициативе новых приёмов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда.

4.17. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца путём перечисления на банковские карты работников: 5 и 20 числа каждого месяца.

Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Совета ТК.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.18. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае несоблюдения срока, установленного для оплаты отпуска,

отпуск по желанию работника переносится до выплаты причитающейся ему суммы.

4.19. Работодатель обеспечивает первоочередность расчётов с работниками по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

4.20. 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.

Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине работодателя, если работник в письменной форме известил работодателя о начале приостановки работы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется коллективным договором и приложениями к нему – Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), графиками работы и графиками сменности (Приложение № 2).

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не должна превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников и для женщин в сельской местности 36 часов в неделю, при суммированном учёте рабочего времени - нормального числа рабочих часов за учётный период.

5.3. Выходные дни предоставляются работникам согласно режиму работы, графикам работы и сменности. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха в случаях и в порядке, установленных статьёй 113 Трудового кодекса РФ. Работа в выходной день оплачивается в не менее чем в двойном размере или, по желанию работника, компенсируется другим днём (отгулом). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.4. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

донорам - 3 дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

работникам, совмещающим работу с учёбой – количество дней в месяц устанавливается в соответствии с нормами статей 173,174,176 Трудового кодекса РФ;

всем работникам для прохождения медицинских обследований - 2 дня в год;

женщинам, имеющим детей в возрасте до 7 лет, а также отцам, в одиночку воспитывающим детей указанного возраста - 1 день в месяц.

5.5. Стороны установили, что право на работу неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ, имеют также следующие категории работников: женщины, имеющие детей в возрасте до 7 лет.

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

на один час - для всех работников;

на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.7. Стороны пришли к соглашению, что работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части, в учреждении нет.

5.8. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам согласно режиму работы, графикам работы и графиками сменности (не более 2 часов и не менее 30 минут согласно статье 108 ТК РФ).

5.9. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности: директору, заместителю директора по УВР и учителям – 56 календарных дней, остальным работникам -28 календарных дней .

5.10. В соответствии со ст. 117 ТК РФ работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (при наличии таковых).

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

5.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Советом ТК. График отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность хотя бы одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.14. Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы при следующих обстоятельствах:

- в связи с бракосочетанием работника - 3 дня;
- в связи с рождением ребёнка (отцу) - 2 дня;
- для сопровождения детей - учеников 1-4 классов в школу в первый день учебного года - 1 день;
- в связи с призывом сына в армию - 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- при праздновании юбилейных дат (30,40,50,55,60,70 лет) со дня рождения - 1 день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 2 дня;
- в связи со смертью родственников (супруга; родителей, в том числе родителей супруга; детей; родных братьев, сестёр) – 2 дня.

5.16. Помимо лиц, которым это право предоставлено действующим законодательством, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время предоставляется по заявлению следующих работников организации:

- супруг в период пребывания супруги в родильном доме – до 5 дней;
- родители первоклассников - 5 дней;
- родители выпускников школ в период вступительных экзаменов в учебные заведения высшего профессионального образования – до 5 дней;
- лица, осуществляющие уход за детьми и перечисленные в статье 263 Трудового кодекса РФ - до 14 календарных дней в удобное для них время.

5.17. По желанию педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы ему предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, но с сохранением рабочего места.

## **6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства индивидуальной и коллективной защиты работников, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в Программе «Нулевой травматизм» (Приложение № 6).

Работодатель разрабатывает и утверждает по согласованию с Советом ТК инструкции по охране труда для работников организации, положения об организации работ по охране труда с распределением обязанностей и функций структурных подразделений и специалистов, другие локальные нормативные акты.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

6.3. Работа по обеспечению безопасных условий труда в организации проводится на основе специальной оценки условий труда (СОУТ), проводимой один раз в 5 лет. Обязательной СОУТ подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.

Порядок и сроки проведения СОУТ рабочих мест согласовываются Работодателем с Советом ТК. В состав комиссии в обязательном порядке включаются представители Совета ТК и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

6.4. Работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за проведение этого мероприятия, определяются приказами руководителя учреждения.

6.5. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся на работах и сроки, определённые в Приложении № 14.

Работодатель обеспечивает проведение ежегодной диспансеризации (профосмотров) работников учреждения.

6.6. Работодатель обязуется заключить с медицинским учреждением договор на медицинское обслуживание работников на условиях дополнительного медицинского страхования.

6.7. Работодатель обязуется обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, в этих целях:

- оборудовать санитарно-бытовое помещения, помещение для приёма пищи, помещение для оказания медицинской помощи, комнату для отдыха и психологической разгрузки;

- создать санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

- организовать питьевой режим, горячее питание работников;

- обеспечить перевозку работника, пострадавшего от несчастного случая на производстве, в медицинские учреждения или к месту жительства транспортными средствами работодателя, либо за его счёт.

6.8. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 10), обеспечить хранение, ремонт, стирку, чистку, сушку, замену специальной одежды, обуви.

6.10. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, работникам выдаётся бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства (Приложение № 11).

6.11. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.12. Обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.13. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.14. Работодатель и Совет ТК обеспечивают выборы уполномоченных Совета ТК по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением о системе управления охраной труда.

6.15. Совет ТК и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;

участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

6.16. В организации создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Совета ТК в количестве 5 человек.

- Работодатель и Совет ТК обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.17. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется час в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения по вопросам охраны труда не менее 3 дней в году с сохранением средней заработной платы.

6.18. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применялись бы меры морального и материального поощрения. Указанные работники представляются к поощрению руководством своего подразделения по согласованию с Советом ТК ежегодно до 25 декабря.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ**

7.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий работникам, развития культуры, спорта, организации отдыха работников и членов их семей.

7.2. Работодатель оказывает материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются соответствующим Положением (Приложение № 6). Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.3. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами (ст.168 ТК РФ).

7.4. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

7.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок



(доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

7.6. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст.185 ТК РФ).

7.7. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст.186 ТК РФ.

7.8. Педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством РФ, пользуются правом на получение досрочной пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста.

7.9. Работодатель в соответствии с законом РФ от 01.04.96 г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством

- в установленный срок предоставляет органом Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам.

7.10. При прохождении аттестации педагогических кадров. При принятии руководителем решения о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ);

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника последний может обратиться в территориальную аттестационную комиссию и судебные органы с просьбой о разрешении конфликта.

7.11. Стороны договорились о совместном выдвижении работников учреждения на награждение государственными и отраслевыми наградами Министерства образования и науки РФ.

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых

обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе администрация школы поощряет работников учреждения. Поощрение применяется по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, объявляется в приказе по учреждению, доводится до сведения коллектива и заносится в трудовую книжку.

7.12. Стороны считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в учреждение.

Работодатель оказывает помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми специалистами. Предусматривает наставникам стимулирующие выплаты.

7.13. Работодатель содействует повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

7.14. Применение мер дисциплинарного взыскания не предусмотренных законодательством и Уставом учреждения запрещается. За один дисциплинарный поступок может быть применено только одно взыскание. По ходатайству совета работников организации может быть снято взыскание до истечения срока его действия в случае, если работник не допустил нового нарушения и проявил себя как добросовестный работник.

7.15. Премирование работников и награждение в связи с торжественными событиями в жизни работников (проводы в армию и возвращение со срочной службы, рождение ребёнка, юбилейные даты, свадьба, годовщина продолжительной работы в организации, уход на пенсию) осуществляются (при наличии средств на эти цели) в соответствии с Приложением № 12.

7.16. Работодатель создаёт следующие условия для занятий работниками физкультурой и спортом: предоставление в бесплатное пользование спортивного зала со спортивным инвентарём и спортивной площадки, организация сдачи норм ГТО, предоставление дополнительных 2 дней к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам, успешно сдавшим нормы ГТО.

7.17. Работодатель и Совет ТК принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей. В этих целях Работодатель передаёт в бесплатное пользование Совету ТК организации объекты: спортивный зал и школьную библиотеку. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляется Работодателем.

Совет ТК осуществляет эффективную организацию деятельности переданных ему в пользование объектов культуры, спорта, отдыха и туризма с целью максимального удовлетворения интересов и потребностей работников организации и членов их семей.

7.18. В соответствии с рекомендациями Международной организации труда «О ВИЧ/СПИДе и сфере труда» № 200, принятой в 2010 году Работодатель обеспечивает проведение мероприятий, направленных на профилактику (путем просвещения и практической поддержки положительного изменения поведения работников, пропаганды здорового образа жизни) распространения ВИЧ/СПИД среди работников организации, социальные гарантии работникам по диагностике, лечению и профилактике ВИЧ/СПИД, разрабатывает и внедряет в организации программу «Противодействие ВИЧ/СПИД» на рабочих местах».

7.19. В связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» и в соответствии с Ростовским областным трехсторонним (региональным) Соглашением между Правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерацией профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020-2022 годы:

- направлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области сканированные образы документов застрахованных лиц за 12 месяцев до даты наступления права на пенсию в электронном виде в рамках Системы электронного документооборота Пенсионного фонда Российской Федерации по телекоммуникационным каналам связи в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области;

- представлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области документы на назначение пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на передачу персональных данных.

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Работодатель и Совет ТК строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Ростовской области «Об органах социального партнёрства в Ростовской области» и «О некоторых вопросах регулирования социального партнёрства в сфере труда на территории Ростовской области», Ростовским областным трехсторонним (региональным) Соглашением между Правительством Ростовской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзов Ростовской области» и Союзом

работодателей Ростовской области на 2020-2022 годы, Региональным отраслевым соглашением между министерством общего и профессионального образования Ростовской области и РОО профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2019 годы, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель содействует деятельности Совета ТК организации, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Совета ТК организации со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с информацией о деятельности Совета ТК, о социальном партнёрстве в организации.

8.3. Работодатель предоставляет Совету ТК на период действия коллективного договора в бесплатное пользование кабинет в школе и обеспечивает за свой счёт ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения.

Работодатель бесплатно предоставляет Совету ТК зал для проведения совета трудового коллектива собраний работников на 20 мест.

8.4. Работодатель бесплатно предоставляет Совету ТК оргтехнику, компьютерную, множительную технику, бесплатно осуществляет их техническое обслуживание, а также предоставляет Совету ТК необходимые нормативные правовые документы.

8.5. Для обеспечения деятельности Совета ТК организации бесплатно предоставляются местный телефон № 21-0-69, возможность пользования электронной и факсимильной связью.

8.6. Для осуществления уставной деятельности Совета ТК Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.7. Работодатель регулярно сообщает Совету ТК необходимую информацию о производственно-экономической деятельности организации.

Работодатель согласовывает с Советом ТК вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель обязан приостановить по требованию Совета ТК исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.8. Работодатель обязуется создавать условия для организации Совета ТК и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Совета ТК с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.9. Для проведения Совета ТК работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников Совета ТК, других Советов ТК органов в организации, представители вышестоящих советов работников органов вправе:

беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации;  
требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и  
объяснения, проверять расчёты по заработной плате;

проверять работу предприятий общественного питания, обслуживающих  
работников организации.

8.10. Совет ТК вправе вносить Работодателю предложения о принятии  
локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-  
экономического развития организации и регулирования в ней социально-  
трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в  
месячный срок рассматривать по существу предложения Совета ТК и сообщать  
на их счёт мотивированные ответы.

8.11. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного  
голоса: председателя Совета ТК или его представителя в управленческих  
совещаниях на уровне дирекции.

Представители Совета ТК в обязательном порядке включаются в  
комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации  
работников; по расследованию несчастных случаев на производстве, по охране  
труда, по трудовым спорам, по социальному страхованию, тарифно-  
квалификационную.

8.12. Через средства информации, имеющиеся в организации  
(информационный стенд, официальный сайт школы в сети Интернет), Совет  
ТК вправе информировать работников о деятельности Совета ТК, излагать  
позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих советах работников  
мероприятиях.

8.13. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время трёх  
собраний в год при условии заблаговременного согласования Советом ТК  
времени их проведения (не позднее чем за 10 дней).

8.14. Членам выборных Совета ТК, не освобождённым от  
производственной работы, представителям Совета ТК в комиссиях  
организации предоставляется свободное время с сохранением средней  
заработной платы за счёт Работодателя для выполнения общественных  
обязанностей:

- председателю Совета ТК - 3 часов в неделю;
- членам выборных Совета ТК и совет ТК представителям - 2 часов в  
неделю.

8.15. Работники, добросовестно и с инициативой выполняющие свои  
обязанности по участию в охране общественного порядка в составе народных  
дружин поощряются:

предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в  
количестве 3 календарных дней.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного  
договора и ознакомление с ним работников организации в 10 - дневный срок с  
момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с

коллективным договором непосредственно при приёме на работу до подписания трудового договора.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется 1 раз в полугодие сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Совет ТК отчитываются о его результатах на собрании работников, проводимом ежегодно. С отчётом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

9.3. Совет ТК, как представитель работников, заключивших коллективный договор, для контроля за его выполнением:

проводит проверки силами своих комиссий;

запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;

при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;

имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

В случае возникновения коллективного трудового спора стороны передают его на рассмотрение в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и обязуются выполнять его решения.

9.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

### **к Коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Режим работы, графики работы персонала и графики сменности.
3. Кодекс профессиональной этики учителя, педагогического работника.
4. Положение об оплате труда.
5. Положение о выплате надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников МБОУ «Вешенская СОШ».
6. Положение о выплате надбавки за качество выполняемых работ работникам МБОУ «Вешенская СОШ».
7. Положение о выплате материальной помощи работникам МБОУ «Вешенская СОШ»
8. Положение о премировании работников МБОУ «Вешенская СОШ».
9. План повышения квалификации и переподготовки кадров
10. Перечень профессий и должностей работников для прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.
11. Положение о системе управления охраной труда
12. Программа «Нулевой травматизм»

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено

печатью на 23

(двадцать три) листах.

Директор МБОУ «Веденская СОШ»

*Ирина Владимировна Великова*  
Ирина Владимировна Великова

