

Председатель  
Профсоюзной организации  
*Г.В. Никифорова*

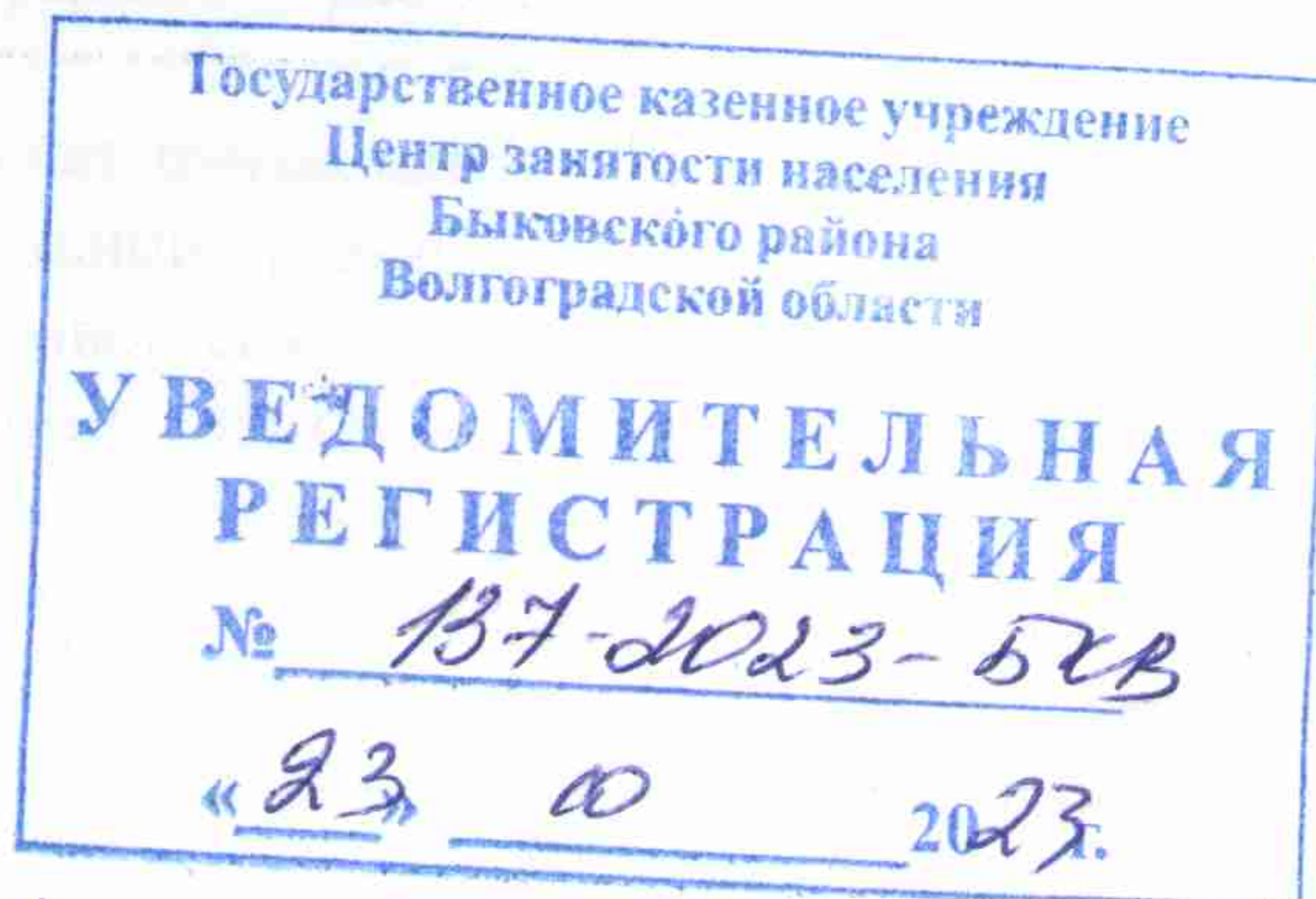
31 08 2023г



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Луговопролейская средняя школа» Быковского муниципального района Волгоградской области

на 2023- 2026год(ы)



*Директор, УИИ ОНТ М.В. Давыдов*

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в отношении в Мунципальное казенное общеобразовательное учреждение «Луговопролейская средняя школа» Быковского мунципального района Волгоградской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Волгоградской области от 21 октября 2008 г. № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области»;

- Региональное отраслевое Соглашение между комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области и Волгоградской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2020-2022 годы;
- Территориальное Соглашение по организации, находящимся в ведении департамента по образованию администрации города Волгодонска и его территориальных управлений на 2021--2024 годы (для организации города Волгодонска);

- Соглашение между **Органом**, осуществляющим управление в сфере образования и территориальной (районной, городской) организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ наименование мунципального района

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социальных-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя – руководителя МКОУ «Луговопролейская СШ» Николаева Елена Сергеевна;

работники МКОУ «Луговопролейская СШ» в лице их представителя – первой профсоюзной организации в лице представителя первичной профсоюзной организации МКОУ «Луговопролейская СШ» Никифорова Г.А. Васильева.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников общеобразовательной организации (далее образовательной организации), в том числе заключивших трудовой договор (коллективный контракт) о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, изменения типа государственной или муниципальной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора (эффективного контракта) с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняется. Все действие в течение всего срока проведения ликвидации. 1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ущемлять положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положением прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждения и переговоры в соответствии с условиями коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в месяц. 1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждения и переговоры в соответствии с условиями коллективного договора. 1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы права, являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профкомом. 1.14. Работодатель обязуется обеспечивать содержание и выполнение условий коллективного договора. 1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. 1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 30.08.2026 г включительно.

## II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА)

2. Стороны договорились, что: 2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ущемлять положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. 2.2. Работодатель обязуется: 2.2.1. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под росписью передавать работнику в день заключения трудового договора, один экземпляр под росписью передавать работодателю в день заключения трудового договора (эффективного контракта) ознакомить работников под росписью с настоящим коллективным договором, правилами внутренней организации, правилами внутреннего трудового распорядка, уставом образовательной организации, правилами и условиями трудового договора, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. 2.2.3. В соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственной (муниципальной) организации при введении в действие коллективного договора, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013г. № 167н «Об утверждении Рекомендаций по

2.2.6. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменном виде о предстоящих изменениях условий трудового договора (эффективного контракта) (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, путем заключения дополнительных соглашений к трудовому

расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору». Размер возмещения технических средств, и материалов, принадлежавших работнику. Размер возмещения использованном программно-технических средств, средств защиты информации и других (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с работодателем и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателем об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с служащих, ставших под угрозу жизни или нормальные жизненные условия всего населения работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами и в любых исключительных чрезвычайных обстоятельствах, а также при замещении временно отсутствующего технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и При применении электронного обучения и дистанционных образовательных

информации, каналами связи и иными средствами. программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты режиме работодателя обеспечивается условия такой работы необходимым оборудованием, 2.2.5. При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном при приеме на работу не устанавливается.

соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую

предусмотренных статьей 59 ТК РФ. учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

2.2.4. Заключение трудового договора (эффективный контракт) для выполнения которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы. нагрузку превышать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка высвобождается в связи с увольнением педагогических работников учебную законодательством.

трудового договора (эффективного контракта), за исключением случаев, предусмотренных педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон В трудовом договоре (эффективном контракте) оговаривать объем учебной нагрузки настоящим коллективным договором.

содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, условия не допускает ухудшения положения работника по сравнению с условиями При включении в трудовой договор (эффективный контракт) дополнительных мер социальной поддержки.

результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от трудовых (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизируются его условия при введении эффективного контракта» обеспечивать заключение (формирование) трудовых отношений с работником государственного (муниципального)

2.2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работников образовательной организации, право на время для поиска работы 3 часов в неделю (например, 2 (3,4,5) часов) с сохранением среднего заработка.

Силы Российской Федерации".

контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, заключенному в соответствии с **пунктом 7 статьи 38** Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт, призывая на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по

- родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой

независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях,

образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

после окончания образовательной организации высшего или профессионального

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно

педагогической деятельности;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- пенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего

преимущественное право на оставление на работе имеют работники;

перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации

штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении

- 60 и более человек в течение 60 дней;

- 20 и более человек в течение 30 дней;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

месяца

месяца при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три

работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, информировать за три

работников и о возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с

до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата

2.2.8. Информировать Профком в письменной форме не позднее, чем за два месяца

договора (эффективного контракта).

время работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового

составляя работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего

предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного

временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях,

ТК РФ

исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74

письменному соглашению сторон трудового договора (эффективного контракта), за

эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, производиться только по

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

договора (эффективного контракта) и работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта).

2211. Расторжение трудового договора (эфективного контракта) в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работника может быть произведено только с учетом мнения Профкома.

2212. Определить с учетом мнения Профкома формы профессионального обучения на программах профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации работников педагогической подготовки педагогических работников, необходимых для выполнения профессиональных функций в сфере профессионального образования.

2213. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в соответствии с требованиями 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2214. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (путевые, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

В случае направления в служебную командировку работника обязан возмещать работнику: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) (ст. 168 ТК РФ).

2215. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждый день нахождения в командировке в следующих размерах (по согласованию с уполномоченной организацией):

- 100 рублей – по Волгоградской области;
- 3000 рублей – за пределы Волгоградской области.

2216. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с другим видом деятельности, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование по программам повышения квалификации, переподготовки, повышения квалификации и программам профессионального образования по программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести программу профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести программу профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести программу профессиональной переподготовки педагогических работников.

2218. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием Профкома.

2219. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие несоответствия квалификации меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2220. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей организаций, руководителей структурных подразделений, их заместителей и руководителей организаций, реализующих основные и дополнительные образовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами и иными средствами защиты программно-технических средств, каналов связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и иным причинам, вызванным чрезвычайными обстоятельствами и в любых исключительных случаях, ставших под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества, с согласия или ведома работодателя и в его интересах, работнику выплачивается компенсация за износ оборудования (личного оборудования), личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации и других информационных средств, и материалов, принадлежавших работнику. Размер возмещения определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

23. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров (коллективных договоров) с работниками.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными актами, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором (далее приказ № 536), предусматривая в том числе:

3.2. Работодатель и первичная профсоюзная организация обеспечивают разработку внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее приказ № 536), предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;
- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, установленном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при ее аттестации с сохранением заработной платы;
- условия реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность, не присутствовать в образовательной организации в дни свободные от проведения

33. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и выполнения непосредственно в организации иных должностей с целью использования их для дополнительного профессионального образования и обслуживания персонала образовательной организации нормативная нагрузка устанавливается в зависимости от объема, не менее чем на ставку заработной платы.

34. Для работников и руководителей организаций, расположенных в сельской местности для женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая норма не установлена в законодательных актах. При этом плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности работы (40 часов) <sup>только</sup> для образовательных организаций, расположенных в сельской местности.

35. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению сторон. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации (статья 93 ТК РФ).

36. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьями 113 ТК РФ и в исключительных случаях по приказу работодателя.

37. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов заработной платы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке установления верхней границы педагогических работников в трудовом договоре (эффективном контракте), и основания ее изменения, условия установления заработной платы педагогических работников, отovarиваемой в трудовом договоре — далее приказ № 1601).

38. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с

39. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководителям) устанавливается в соответствии с профкомом, при условии, если учебная нагрузка для которых данна организация с основной работой, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

40. Для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и выполнения непосредственно в организации иных должностей с целью использования их для дополнительного профессионального образования и обслуживания персонала образовательной организации нормативная нагрузка устанавливается в зависимости от объема, не менее чем на ставку заработной платы.

41. Для работников и руководителей организаций, расположенных в сельской местности для женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая норма не установлена в законодательных актах. При этом плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности работы (40 часов) <sup>только</sup> для образовательных организаций, расположенных в сельской местности.

42. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению сторон. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации (статья 93 ТК РФ).



и инициативы работников в условиях трудового договора.

3.12. Продолжительность пятидневной непрерывной рабочей смены с двумя выходными днями устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и

3.13. Режим рабочего времени устанавливается с учетом особенностей работы. Режим рабочего времени устанавливается с

3.14. Режим рабочего времени устанавливается с учетом особенностей работы. Режим рабочего времени устанавливается с

3.15. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к

3.16. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного

3.17. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку

3.18. При установлении учебной нагрузки для которых данная образовательная организация

3.19. При установлении учебной нагрузки для которых данная образовательная организация

3.20. При установлении учебной нагрузки для которых данная образовательная организация

3.21. При установлении учебной нагрузки для которых данная образовательная организация

3.22. При установлении учебной нагрузки для которых данная образовательная организация

3.16. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отъездом и отсутствием пиши, не допускаются.

При составлении расписаний занятий образовательная организация обязана учитывать нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не допускались перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются перерывы между занятиями при составлении расписания работы (пункт 3.15. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образования, осуществляющих образовательную деятельность» – далее приказ Министров образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении

Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Министров образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении

3.17. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации в каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, в том числе методическую и организационную работу, в пределах нормируемой части их рабочей нагрузки (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени (пункт 4.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Министров образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении

Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Министров образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении

Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Министров образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении

не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с Федерацией (в пределах установленных им

318. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время только с письменного согласия работника и компенсации в соответствии с законодательством.

Работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам в соответствии с 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профкома.

к работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами.

319. Работодатель обязан согласовывать с Профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

320. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

321. Привлечение работников организации к выполнению работ, не предусмотренных должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

322. Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) образовательной организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических и иных работников в течение не менее 4 часов ежедневно (предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается ПВТР образовательной организацией или по соглашению между работодателем и работником).

323. В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. В случаях, когда работники и иные работники одновременно в течение рабочего времени одновременно в месте с обучающимися или отдельно в отделе в отведенном для этой цели помещении (пункт 1.5. приказа № 536).

324. Предоставление ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, работодатели с учетом утверждения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных актов.

325. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением заработной платы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления

По согласию сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

324. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не менее чем за две недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала чтобы избежать еще три полных дня до начала (статья 136 ТК РФ).

Запрещается не предоставлять ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится по согласию работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

325. В соответствии с законодательством работника (статьи 117 и 119 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда не менее 7 календарных дней (если есть такие рабочие места по результатам СОУТ);
- за ненормированный рабочий день 7 дней (не менее трех работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется право на дополнительные оплачиваемые отпуска и сокращенный рабочий день.

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

оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

327. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работодателем и работником предоставляется на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при нарушении работником о начале отпуска позднее, чем за две недели (статья 124 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за использованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, увольнявшемуся 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учитываем, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за использованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

При увольнении работника по сокращению (численности) штата выплачивается компенсация за полный рабочий год в случае если работник отработал в данном рабочем периоде не менее 5,5 месяцев.

Денежная компенсация за использованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в рабочем году, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

- 3.28. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска (из средств от приносящей доход деятельности) в следующих случаях:
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарных дней;
  - рождения ребенка – 5 календарных дней;
  - бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;
  - бракосочетания работника – 5 календарных дней;
  - похорон близких родственников – 5 календарных дней;
  - предоставление Профкома – 5 календарных дней.
- 3.29. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.
- 3.30. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).
- 3.31. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
  - участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
  - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
  - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (статья 128 ТК РФ).
- Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
  - для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
  - тяжелого заболевания близкого родственника – 5 календарных дней.
- 3.32. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе 2.1.1. Педагогические работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, согласно Постановлению Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ) имеют право на длительный отпуск сроком до года.
- Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утверждается приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.32.1. Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен независимо от размеров нагрузки (педагогической работы).

3.32.2. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику по письменному заявлению на год, полгода и т.д. в зависимости от конкретных условий образовательной организации.

Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику, работающему совместительству.

3.32.3. Чередность и продолжительность длительного отпуска определяется образовательной организацией самостоятельно по согласованию с Профкомом. При этом распределяется в первоочередном порядке предоставлять длительные отпуска для выполнения творческих работ, восстановления здоровья педагога в реабилитационный период после длительного лечения.

3.32.4. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отплатительно не отражается на деятельности образовательной организации.

3.32.5. Педагогическому работнику, заболевшему во время длительного отпуска, длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности, удостоверяемых больничным листом (справкой) **присоединяется к очередному отпуску**. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в период длительного отпуска ухаживал за больным членом семьи.

3.32.6. Общий трудовой стаж может быть сохранен за педагогическим работником, работающим в длительном отпуске сроком до 1 года, производятся выплаты из бюджетных поступлений и при условии, что в пенсионный фонд Российской Федерации в этот период времени на лицевой счет педагога производятся отчисления страховых взносов.

3.32.7. В специальный стаж работы, дающий право на досрочную страховую пенсию в связи с педагогической деятельностью, период нахождения педагога в длительном отпуске сроком до 1 года, не засчитывается.

3.33. Работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года для прохождения диспансеризации.

Работники, достигшие возраста сорока лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год, достигшие возраста сорока лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

За всеми указанными выше работниками сохраняется рабочее место (должность) и средний заработок.

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

Работник после прохождения диспансеризации обязан принести работодателю справку медицинской организации, подтверждающую проходившее диспансеризации в этот день (дни).

3.34. Профком обязуется:

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

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

3.34.3. Вносить работодателю предложения об устранении выявленных нарушений.

#### IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. При регулировании вопросов оплаты труда, стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем один раз в месяц в денежной форме. Заработную плату за первую половину месяца организация выплачивает сотруднику пропорционально отработанному времени.

Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 каждого месяца.  
Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, ежемесячно выплачивается денежное вознаграждение за классное руководство, источник финансирования которого является иной межбюджетный трансферт, выплата указанного вознаграждения производится не позднее 30 числа каждого месяца.

При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам классное руководство осуществляется разьяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минобрнауки России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 г. № ВБ-1159/08, а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 "О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных образовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020 г. № 1800).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: - составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за неиспользованный отпуск, в том числе за неиспользованный отпуск, причитающихся работнику; - размеров и оснований произведенных удержаний; - общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профкома в соответствии с законодательством для принятия локальных нормативных актов.

4.2. Работодатель разрабатывает с учетом мнения Профкома положение об оплате труда работников образовательной организации, утверждаемое в порядке, установленном законодательством для принятия локальных нормативных актов.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и условиями трудового договора, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки к заработной плате, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.4. При разработке и утверждении в образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качества работы работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип прозрачности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результатов (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профкомом (принцип прозрачности).

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается менее чем в двойном размере. По желанию работника ему могут быть предоставлены другой день отдыха.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов) (статья 153 ТК РФ).

4.7. 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.

4.8. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты увольнительных и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ).

4.9. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", установленная аттестационной комиссией квалификационная категория педагогического работника учитывается:

по должности учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор - старший инструктор)



...старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификация, независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификация.

Категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, устанавливается в течение срока ее действия, в том числе:

при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при переходе из негосударственной образовательной организации на работу в государственную образовательную организацию, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Указом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

при переходе педагогических работников из одной образовательной организации в другую.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым устанавливаются должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях (независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория):

Должность, по которой присвоена квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1	1	Преподаватель (независимо от места работы); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы по профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, руководитель физвоспитания.	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, профильной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, руководитель физвоспитания.	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель.	Преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Должность, по которой присвоена квалификационная категория	2	Преподаватель-организатор основ жизнедеятельности	Учитель физвоспитания	Преподаватель производственного обучения	Мастер производственного обучения	Преподаватель учредения среднего образования, преподаватель музыкального образования	Преподаватель среднего образования

4.11. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором - за один год до наступления права для назначения страховой пенсии.  
 - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;  
 - при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления

4.10. С учетом финансово-экономического положения работодателя сохраняется на период до одного года оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в педагогическом работнике образовательных организаций, в периоды:  
 - временной нетрудоспособности;  
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до трех лет;  
 - при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением штата работников, или ликвидации образовательной организации, иных видов, прекращающих реализацию права работников на аттестацию;  
 - окончание командировки на работу по специальности за рубежом;  
 - нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 статьи 57 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются комитетом образования и науки Волгоградской области к компетенции которого относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления работника, выполняющего педагогическую работу на должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

4.10. С учетом финансово-экономического положения работодателя сохраняется на период до одного года оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории в педагогическом работнике образовательных организаций, в периоды:  
 - временной нетрудоспособности;  
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до трех лет;  
 - при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением штата работников, или ликвидации образовательной организации, иных видов, прекращающих реализацию права работников на аттестацию;  
 - окончание командировки на работу по специальности за рубежом;  
 - нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 статьи 57 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Учитель музыки общеобразовательного учреждения,	Учитель музыки общеобразовательного учреждения
преподаватель музыкальных искусств, культуры, музыкальных ремесел, культуры, музыкальных ремесел, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения
Учитель-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, ДЮСШОР, ДЮКФП	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования
Учитель, преподаватель, педагог – организатор; преподаватель дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлению дополнительного образования)	Учитель, преподаватель, педагог – организатор; преподаватель дополнительного образования по месту работы); основной должности); воспитатель (независимо от

Документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения почетного звания, награждения;  
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.12. Молодым специалистам отрасли, работающим в образовательных организациях, производится доплата в соответствии с

- законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД «О государственных гарантиях молодых специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области»

4.13. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность выплат (доплат) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены преимущественно значимые виды деятельности:

- по созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации значимых мероприятий в образовательной организации;

- по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, принятых в соответствии с условиями трудового договора, коллективных договоров.

4.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда в конкретных дифференцированных размерах повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада).

4.15. Экономика средств фонда оплаты труда направляется на *премирование, оказание материальной помощи* работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательной организации.

4.16. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной численности классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ). *Минимальные размеры доплат устанавливаются коллективным договором.*

4.17. Работодатель сохраняет предоставление компенсационных мер (повышенные оклады труда – не менее 4% (ст. 147 ТК РФ); дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ); сокращенную продолжительность рабочей недели – не более 36 часов (ст. 92 ТК РФ) работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест и результатов по результатам специальной оценки условий труда, а не с фактическим изменением критериев классификации условий труда, а не с фактическим

решением условий труда на рабочих местах (п. 3 ст. 15 Федерального закона № 421 от 12.12.2013 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» «О специальной оценке условий труда»).

## V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
- при заключении трудового договора (эфективного контракта) (гл. 10, 11 ТК РФ);
  - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
  - при расторжении трудового договора (эфективного контракта) (гл. 13 ТК РФ);
  - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
  - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
  - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
  - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
  - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
  - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 5.2. Работодатель обязуется:

- 5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, (с 01 января 2023 года в Единый государственный фонд РФ), Фонд медицинского страхования РФ).
- 5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере до 20% от оклада за счет средств работодателя (если в организации имеются для этого возможности).
- 5.2.4. Педагогические работники образовательных организаций, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), мерами социальной поддержки, установленными законом Волгоградской области от 13 августа 2007 года № 1518-ОД «О мерах социальной поддержки по оплате коммунальных услуг и электрического отоплениия жилья педагогических работников образовательных организаций, работающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории городского типа) на территории Волгоградской области» (только для педагогических работников).

- 5.2.5. Работодатель:
- активизирует совместно с Профсоюзом физкультурно-оздоровительную и спортивно-оздоровую работу в трудовых коллективах;
  - предусматривает в перечне ежегодных мероприятий по улучшению условий и охраны труда мероприятия по развитию физической культуры и спорта в трудовом коллективе;
  - проводит работу по созданию коллективов физкультур, оказывает содействие их деятельности;
  - обеспечивает информирование работников о внедрении Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
  - обеспечивает по месту работы условия для подготовки и сдачи нормативов ГТО.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, для реализации средств безопасности труда, предупредительных производственных

и возникновение профессиональных заболеваний заключается в соответствии с

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работ по охране труда в образовательной организации в соответствии с постановлениями и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране труда.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 23 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов из ФСС (до 20%) на осуществление мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предотвращению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

Проводить за свой счет обучение работников навыкам оказания первой помощи.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по окончании года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других образовательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Профкомом.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, ссылающимися и обеспечивающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной (декларированной) спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать за свой счет прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с Профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнении соглашений по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническому (главному техническому) инспектору профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) в охране труда в проведении контроля за состоянием условий, охраны труда в производственной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.18. Приобретать и обеспечивать за свой счет медицинскими книжками работников производственной организации.

6.1.19. Проводить за свой счет обучение работников образовательной организации санитарному минимуму.

6.1.20. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнении соглашений по охране труда.

6.1.21. Организовать проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

6.1.22. Организовать проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивая санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

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

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязаны:

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

6.4.2. Пройти обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения 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).

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

6.6. Профком обязуется:

6.6.1. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, охрану труда.

6.6.2. Избирать и организовывать работу уполномоченного лица по охране труда.

6.6.3. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия, охрану труда, санитарные льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.6.4. Участвовать в комиссии по проведению СОУТ.

6.6.5. Принимать участие в районных (городских) смотрах-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» совместно с работодателем.

6.6.6. Проводить смотры-конкурсы на лучшее рабочее место по охране труда и лучший кабинет по охране труда.

6.7. Стороны признают необходимыми:

6.7.1. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в образовательных организациях; организации мероприятий, направленных на сохранение профессионально-личностного здоровья педагогов; формирование системы мер по обеспечению здоровья берегающей среды в общеобразовательных организациях, обеспечение психологической безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесберегающей ориентированного поведения.

6.7.2. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/63 от 19 ноября 2019 г. "О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений").

## VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил Профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере не менее 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и Профкома в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Предоставлять Профкому по его письменным запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, и другим.

7.3.4. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.5. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения (как минимум одно помещение) как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

7.3.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, оргтехничной техники, необходимой для деятельности Профкома, а также осуществлять ответственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещений, принадлежность Профкому.

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

7.3.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав, и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.10. Привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, обязательного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с Профкомом после проведения взаимных консультаций.
- участия в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятия правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составления графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установления сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разграничением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуются воспитательная и учебная деятельность в пределах установленных норм часов (школы-интернаты, интернаты при образовательных организациях)) (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);



- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- 7.6. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников образовательной организации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);
- 7.7. По согласованию с Профкомом производится:
  - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
  - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
  - установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
  - установление учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
  - утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
  - установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статья 135, 144 ТК РФ);
  - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статья 135, 144 ТК РФ);
- 7.8. С предварительного согласия Профкома производится:
  - применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профкома (статья 192, 193 ТК РФ);
  - временный перевод работников, являющихся членами Профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;
  - увольнение по инициативе работодателя члена Профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).
- 7.9. С предварительного согласия высшего исполнительного органа профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статья 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены Профсоюза, уполномоченные по охране труда профкомов, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от работы на время краткосрочной профсоюзной учебы, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

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

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

7.13. Члены Профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и другие.

## VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Профком образовательной организации обязуется:

8.1. Защищать и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

- 8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.
- 8.9. Осуществлять проверку правильности учета и перечисления на счет специальной профсоюзной организации членских взносов профсоюзных органов.
- 8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.
- 8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.
- 8.13. Холатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

### IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:
- 9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомления регистратора.
- 9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за исполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работников:

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации  
*Владимир Викторович Т.В.*  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«31» 08 20 25 г.

От работодателя:  
Руководитель  
образовательной организации

*Ирина Викторовна М.И.*  
(подпись, Ф.И.О.)



«31» 08 20 25 г.

Прошнуровано и пронумеровано  
(двадцати листов)

и скреплено печатью

Директор **Е.С.Николаева**

