

Директор МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа №10
«Кадетский корпус юных спасателей»


В.М.Воропаев
«15» 04 2024 года
М.П.

Председатель первичной профсоюзной
организации

МБОУ «Средняя общеобразовательная
школа №10 «Кадетский корпус юных
спасателей»


А.Н.Воронина
«15» 04 2024 года
М.П.


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №10
«Кадетский корпус юных спасателей»
на 2024-2027 года

Коллективный договор	
прошел уведомительную регистрацию	
в <u>Исх. № 10</u> от <u>15.04.2024</u> года	
Регистрационный номер	<u>51</u>
(должность)	<u>Васильев С.Н.</u>
(подпись)	<u>Васильев С.Н.</u>

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей».

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, с законодательными и правовыми актами действующего законодательства Российской Федерации и Алтайского края, отраслевым городским соглашением по муниципальным образовательным учреждениям города Рубцовска с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице их представителя Ворониной Анастасии Николаевны председателя первичной профсоюзной организации (далее профком);
- работодатель в лице его представителя- директора Воропаева Виталия Михайловича (далее директор).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения

1.5. Работники не являющиеся членами профкома, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с директором на основании их заявления. В заявлении работник просит профсоюз представлять его интересы при разработке, заключении и исполнении коллективного договора и поручает директору ежемесячно перечислять на счет первичной профорганизации денежные средства в размере 1% от своей зарплаты, (основание: ст. 30, ст. 377 ТК РФ). Администрация признаёт профсоюзный комитет полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу 09 января 2024 и действует по 31 декабря 2027 года. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 09 декабря 2023года

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.20. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации в форме преобразования.

1.21. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.24. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

II.Трудовые отношения.

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

2.1.1 Трудовой договор с работниками МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 10 «Кадетский корпус юных спасателей» заключается на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных (ст. 57 ТК РФ) либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий его выполнения.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.1.3.. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.1.4 Директор обязан при приёме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей» ,правилами внутреннего

трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей» и относящимися к трудовой функции работника.

2.2. Директор МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей» обязуется:

- не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты устройства (ст.82 ТК РФ).

- проводить сокращение численности и штата педагогических работников в летний и каникулярный период. (при необходимости)

- проводить сокращение численности и штата других работников в порядке предусмотренном ТК РФ, уведомляя сотрудников о сокращении численности не менее чем за 2 месяца до предполагаемого сокращения.

2.2.1 Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата имеют также лица:

- в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- получившие в данном учреждении увечье;
- получающих свою квалификацию по направлению администрации школы без отрыва от работы;

- предпенсионного возраста (не более чем за пять лет и менее до пенсии: женщинам - 58 года, мужчинам - 63 лет);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- являющиеся инвалидами боевых действий по защите Отечества;

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации (ст.179 ТК РФ)

2.2.2. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), работающим 8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработка.

2.2.3. В случае потери рабочего места с сокращением численности или штата работника, а также при ликвидации учреждения и при отсутствии возможности предоставления работы по прежней должности (специальности) увеличить при наличии средств из фонда экономии до трех месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства путем закрепления этого положения в коллективных договорах следующим категориям лиц:

- беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до 3-х лет;

- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 6 лет;

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух и более детей в возрасте от 3 до 6 лет.

2.2.4 Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоначального приема на работу при появлении вакансии.

2.3. Увольнения членов профсоюза по инициативе директора по основаниям предусмотренным пунктам 2, 3, 5, п.п. (а, б), 6, 8, п. 10 ст. 81, п.1, п.2 ст. 336 Трудового кодекса РФ производить с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета (основание: ст. 82 ТК РФ).

2.4. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получении такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

2.5. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 ч.1 ст.77 Трудового кодекса РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора директор при наличии экономии средств фонда оплаты труда выплачивает выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

III. Оплата и нормирование труда, материальное стимулирование.

3. Администрация МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей» добивается:

3.1.1. Установление системы оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей» с учётом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников организации, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно разрабатываемых Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально - трудовых отношений.

3.1.2. Сохранения оплаты труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей» в полном объёме и в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.1.3. Своевременного информирования о задолженности по заработной плате работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей»

3.1.4. Выплаты педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячной денежной компенсации для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, а также погашения задолженности.

3.1.5. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

3.2. Выплата заработной платы работникам производится 2 раза в месяц: 5 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется 20 числа текущего месяца перечислением на банковскую карту.

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

3.4. Формирование фонда оплаты труда МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей» осуществляется в пределах объёма средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определённого в соответствии с расчётным подушевым нормативом, утверждённым законом Алтайского края «О нормативах расходов на реализацию основных образовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, и отражается в смете образовательного учреждения.

3.4.1. МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей» самостоятельно распределяет объём финансовых средств предоставляемых учреждению на текущий финансовый год учредителем в соответствии с нормативами расходами по заработной плате на одного обучающегося, с учётом поправочных коэффициентов:

- при обеспечении материально-технического оснащения образовательного процесса, оборудования помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;
- при формировании заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе с учётом возможных надбавок и доплат к должностным окладам в соответствии с локальными актами учреждения.

3.4.2. Установление доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, осуществляется учреждениями образования самостоятельно с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.4.3. В МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей» действует новая система оплаты труда, приняты локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда.

3.4.4. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются показатели качества, результативности труда.

3.4.5. Распределение стимулирующих выплат в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей» осуществляется экспертным советом, состоящим из числа педагогических работников школы и возглавляемым заместителем директора школы по учебной работе, премиальные стимулирующие выплаты осуществляются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и Совета школы.

Директор МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 10 «Кадетский корпус юных спасателей», по согласованию с профсоюзным

комитетом, предоставляет в Совет школы аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.5. Директор МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей» обязуется:

3.5.1. Производить оплату труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 10 «Кадетский корпус юных спасателей» по новой системе оплаты труда (НСОТ) на основании определения базовой, стимулирующей и иных частей оплаты труда, учебно-вспомогательного (УВП) и младшего обслуживающего персонала (МОП) - на основе рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных общеобразовательных организаций по профессиональным квалификационным группам должностей работников в соответствии с приказом Главного управления образования и молодежной политики Алтайского края от 09.11.2012 г. № 4451 «Об утверждении рекомендуемых размеров (диапазонов) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, подведомственных Главному управлению образования и молодежной политики Алтайского края, по профессиональным квалификационным группам должностей работников» (в актуальной редакции).

3.5.2. Работникам из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала начислять заработную плату не ниже МРОТ за одну ставку.

Исчислять заработную плату в соответствии с системой оплаты труда.

3.5.3. Заработная плата педагогических работников МБОУ СОШ 10 ККЮС включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера:

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников МБОУ СОШ 10 ККЮС устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);

2. Повышающие коэффициенты

- квалификационная категория
- средней наполняемости классов
- углубленное изучение кадетского профиля
- индивидуальное обучение детей на дому и в больнице

3. Выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в

выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

-выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов, компенсация педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);

-выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

4. Выплаты стимулирующего характера:

-ежемесячная выплата за результативность и качество работы;

- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

- ежемесячная выплата за специфику преподаваемого предмета;

- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

- ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

- ежемесячная выплата за наставничество;

- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3,4 ст. 46 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию в течение первых трех лет;

- единовременные (разовые) выплаты стимулирующего характера, премиальные выплаты по итогам работы (квартал, полугодие, 9 месяцев, год), выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты к праздничным датам и др.

3.6. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленной Правительством Российской Федерации МРОТ за норму часов за ставку заработной платы педагогических работников.

3.7. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (домашнее обучение), производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

Машинистам (кочегарам) осуществляется надбавка к тарифной ставке согласно проведенной специальной оценки условий труда в размере 4%.

3.8. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.9. Распределять учебную нагрузку учителей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) предварительную нагрузку на новый учебный год устанавливает директор по согласованию с профкомом до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывать:

- сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

3.10. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработная плата за фактическое число часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - ставка, когда этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой в данной местности;

3.11. Производить доплату председателю первичной профсоюзной организации из средств экономии заработной платы за работу по защите социально-трудовых вопросов членов профсоюза не менее 500 рублей в месяц.

3.12. Стороны договорились сохранять среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с трудовым законодательством РФ;
- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса.

3.13. С целью поддержки молодых преподавательских кадров:

3.13.1. Выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступающим на работу, предусмотреть в стимулирование труда указанных работников в первые 3 года ежемесячную поощрительную надбавку в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты работникам МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 10 «Кадетский корпус юных спасателей», единовременную денежную выплату в размере не менее 50 тысяч рублей.

3.13.2. Организовать наставничество в образовательных учреждениях со стороны опытных учителей, педагогов над молодыми специалистами. С этой целью:

- использовать положение о наставничестве;
- внести в перечень доплат из неаудиторной занятости пункт «За наставничество»;

при отсутствии возможности наставничества внутри образовательного учреждения рассмотреть кандидатуры наставников из городских методических объединений.

IV. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей» определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 10 «Кадетский корпус юных спасателей», (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Минобрнауки России от 24 декабря 2010 года №2075 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников».

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей», определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ).

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

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.1.3. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Выполнение другой части педагогической работы работниками, ведущими преподавательскую деятельность, осуществляется в течение рабочего времени, которое включает в себя методическую работу (общественная, самообразование, повышение квалификации), воспитательную, работу с родителями, и регулируется графиками и планами работы школы, городских и школьных МО, в том числе личными планами педагогического работника.

4.1.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (если учебная нагрузка учителя не превышает размеров одной ставки заработной платы).

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

4.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, по письменному приказу директора с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

4.2.1. Привлечение к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только на основании приказа, с согласия работника и с дополнительной оплатой, либо за отгулы.

4.2.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере при наличии экономии средств заработной платы школы (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Ночные выплаты работникам, работающим по скользящему графику (сутки через трое) производиться 35% от тарифной ставки.

4.2.2. Общим выходным днем для всех работников является воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

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

В эти периоды администрация МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей» вправе привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

В период каникул устанавливать пятидневную рабочую неделю.

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

4.3. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с профкомом не позднее 15 января каждого года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.3.1. О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

4.3.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, предоставляются в виде компенсации за неиспользуемый отпуск.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ. До специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и

сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями), в случаях не противоречащих Трудовому кодексу РФ.;

- предоставлять отпуск педагогическим работникам только после сдачи установленной отчетности.

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение №9).

4.4.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- в случае регистрации брака работника - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня.

4.4.3. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за счет экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности (членам профсоюза) - 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации 3 дня и членам профкома 1 день.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.4.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года по личному заявлению работников.

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Директор определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. Директор с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Директор обязуется дать возможность работникам школы:

5.3.1. Пройти профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

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

5.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категория повышающие коэффициенты оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.6. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории:

- за выполнение педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Порядок аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 года № 209).

VI. Условия и охрана труда.

6. Директор в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере предусмотренном ежегодными Соглашениями по охране труда, но не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

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

6.3. Обеспечить за счет средств учреждения спецодежду спецобувь и другие средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников образовательных учреждений (ст. 212 ТК РФ).

6.4. Для реализации этого права ежегодно заключать соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

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

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

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

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

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

6.8. Обеспечить за счет средств учреждения прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников (ст. ТК РФ 213, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.), и прохождение санминимума, гигиенического обучения и аттестации в центре гигиены и эпидемиологии с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.9. Обеспечивать функционирование службы охраны труда, инженера по охране труда и техники безопасности в МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей» (ст. 217 ТК РФ). В состав комиссии по охране труда на паритетной основе входят представители работодателя и члены профкома (ст. ТК РФ 218). Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

6.12. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценке условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. ТК РФ 227-230).

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

6.15. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечить их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения;

- освобождают от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до двух часов в течение недели с сохранением среднего заработка.

6.16. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда, в случаях, установленных ч.1 ст.17 ФЗ от 28.12.2013 г. № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда». Ознакомить в письменной форме работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочем месте. Реализовывать мероприятия направленные на улучшение труда работников с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

6.17. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

6.17.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

– организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

- обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения;

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

- организует и проводит в образовательном учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений»;

- готовит инструкции по хранению пожаро - и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;

- организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);

6.17.2. Профком:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара;
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом;
- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;
- организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

6.17.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности; совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

7.1. Права и гарантии деятельности профкома определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными актами, законами Алтайского края, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашения между краевым объединением работодателей, краевым Советом профсоюзов и администрацией края, Регионального отраслевого соглашения по учреждениям образования Алтайского края, Городского отраслевого соглашения по муниципальным образовательным учреждениям, устава МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей», настоящего коллективного договора.

7.2. Директор обязуется:

7.2.1. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, проведения профсоюзных собраний и собраний трудового коллектива, хранения документации профсоюзных

собраний, средства связи, возможность размещения информации в доступном для работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, (ст. 377 ТК РФ).

7.2.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счёт профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.3 настоящего коллективного договора.

7.2.3. Не увольнять председателя и членов профкома, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия профкома и вышестоящего выборного профсоюзного органа (горкома или совета профсоюза (за исключением):

по сокращению численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ),

в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ), кроме случаев полной ликвидации муниципального образовательного учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации..

7.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, не увольнять членов профкома без предварительного согласия профкома, а председателя профкома - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.25 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»),

7.2.5. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учёбы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

7.2.6. Отчислять в профком денежные средства (при их наличии) на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст. 377 ТК РФ).

7.2.7. Предоставлять профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения. Своевременно рассматривать и принимать необходимые меры по требованиям, заявлениям и предложениям профсоюзного комитета учреждения.

7.2.8. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, премиальной и конфликтной комиссий.

7.2.9. Принимать решения с учетом мнения профкома по вопросам:

- установления режима работы всех категорий работников,
- составления расписания занятий, графиков сменности, дежурств и отпусков,

- распределения учебной нагрузки,
- установления, изменения размеров оплаты труда, надбавок и доплат,
- распределения выплат премиального характера и использования фонда экономии заработной платы,
- распределения должностных обязанностей работников,
- издания приказов на выполнение сверхурочных работ,
- составления других проектов документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников;
- участия в определении круга лиц, поощряемых от имени организации и награждении отраслевыми наградами всех уровней;
- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- запрещения работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массового увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создания комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составления графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ)
- рекомендации форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установления сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.4. Не допускать вмешательства администрации учреждения в практическую деятельность профсоюзной организации, затрудняющего осуществление профсоюзным комитетом своих уставных задач.

7.5. Директор бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте школы для размещения информации профкома.

7.6. Директор включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

VIII. Обязательства профкома.

8. Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально трудовым - вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «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 городской организации профсоюза.

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 расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.6. Направлять директору заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

8.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

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

8.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

8.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

8.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

9.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности. В целях улучшения социального партнёрства взаимно предоставляют ведомственные нормативные правовые и локальные документы, приказы, распоряжения, затрагивающие социально-экономические и трудовые права работников.

9.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании (конференции) работников учреждения, участвуют в совещаниях, семинарах, практических конференциях и других мероприятиях.

9.3. Директор направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.4. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договорённости сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в комитете по труду администрации города.

9.5. Каждая из сторон несет в соответствии с законодательством РФ ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Соглашению.

9.6. В период действия Соглашения стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системы оплаты труда работников МБОУ СОШ 10 ККЮС, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования
2. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ СОШ 10 ККЮС
3. Положение об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №10 «Кадетский корпус юных спасателей»
4. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ 10 ККЮС
5. Перечень должностей и профессий, дающих право на получение смывающих и обезвреживающих средств.
6. Перечень должностей и профессий, дающих право на получение средств индивидуальной защиты.
7. Соглашение по охране труда.
8. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический медосмотры.
9. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в МБОУ СОШ 10 ККЮС.
10. Категории работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБОУ СОШ 10
ККЮС

_____ А.Н.Воронина

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБОУ «Средняя
общеобразовательная школа №10
«Кадетский корпус юных спасателей»

_____ В.М.Воропаев

Категории работников
с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск

№	Наименование должности	Количество дней
1	Заместители директора	3

Муниципальное бюджетное
общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа
№10
«Кадетский корпус юных спасателей»
Пронумеровано и пронумеровано
на _____ листах

Директор

В.М. Воропаев

15.04.2024