



Председатель профкома  
МАОУ «СОШ №52»  
 Т.М.Федорова  
Протокол №14 от 14.09.2023 года

Директор МАОУ «СОШ №52»  
 Н.В.Гапоненко  
Приказ №113 от 20.09.2023 года



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2026 годы

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №52 г.Улан-Удэ»

Принят

на общем собрании коллектива

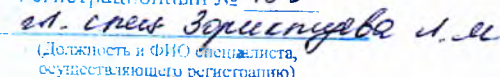
Протокол №14 от 14.09.2023 года

Администрация г.Улан-Удэ  
Комитет экономического развития и туризма

**ЗАРЕГИСТРИРОВАН**

21 сентября 2023г.

Регистрационный № 180

  
(Должность и ФИО специалиста,  
осуществляющего регистрацию)

Подпись 

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 52 г. Улан-Удэ».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями. Соглашением между МУ «Комитет по образованию г.Улан-Удэ и Улан-Удэнской городской организацией Бурятской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2022-2025 г.г.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации;

работодатель, в лице его представителя – директора Н. В. Гапоненко.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами 20 сентября 2023 года и действует в течение трёх лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии, которых работодатель учитывает мнение профсоюза:

- 1) соглашение по охране труда;
- 2) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 3) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и размеров;
- 4) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) положение о доплатах и надбавках, премировании работников школы;
- 7) положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **2. Обязательства сторон в области производственных и экономических отношений**

2.1. Не допускать экономически необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, изменении организационно-правовых форм учреждения.

2.2. Совершенствовать механизм специального партнерства между работодателем и профсоюзом на основании коллективного договора в решении вопросов оплаты труда, повышения квалификации, условий и охраны труда работников школы.

2.3. Принимать согласованные и оперативные меры по содействию своевременной выплате заработной платы, в том числе отпускных, компенсационных выплат работникам школы.

2.4. Способствовать обеспечению учета мнения всего трудового коллектива школы при принятии решения об изменении организационно-правовой формы учреждения при определении условий сдачи работодателем в аренду земли, здания, сооружений, оборудования.

2.5. Предусмотреть, что:

Работники, избранные в состав профсоюзного комитета не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель ПК – без согласия Городского комитета профсоюза работников образования; увольнение по инициативе работодателя, сокращения лиц, избранных в состав профсоюзных органов допускается лишь с предварительного согласия профкома школы, а председателя ПК с согласия Городского комитета профсоюза.

2.6. Стороны считают приоритетным направлением по совместной деятельности по реализации политики поддержки молодых специалистов в учреждении:

- проведение работы по закреплению в учреждении;
- вовлечение в членство профсоюзной организации;
- содействие по повышению профессиональной квалификации;
- развитие творческой активности молодых специалистов;
- обеспечение правовой и социальной защищенности молодых специалистов;
- закрепление наставников за молодыми специалистами в первый год их работы;
- установить надбавку к заработной плате молодому специалисту, впервые приступившему к работе, в соответствии с Положением о стимулирующих надбавках

### **3. Обязательства сторон в области занятости**

Работодатель:

3.1. Не менее, чем за 3 месяца письменно представляет в профком информацию о возможных массовых увольнениях и за 2 месяца письменно предупреждает самого работника.

3.2. Оказывает помощь в трудоустройстве высвобождаемых работников, создает условия для переподготовки и переквалификации педагогических кадров, высвобождающихся в порядке сокращения или ликвидации школы.

3.3. При сокращении численности штатов, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ.

Преимущественное право на оставление на работе имеют так же лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в школе свыше 10 лет;



- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет и до 18 лет, если ребенок учится
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность.

3.4. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 –х лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка- инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение договора без принятия указанных мер не допускается.

3.5. Лица, уволенные по сокращению штатов имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.6. Принимает меры по недопущению приватизации школы.

3.7. Не допускается изъятие и использование учреждения не по назначению.

3.8. При сокращении численности или штата, работникам школы гарантируются льготы и компенсации в соответствии с ТК РФ.

Профком школы:

3.9. Через коллективный договор добивается сохранения рабочих мест.

#### **4. Трудовой договор**

4.1. 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 тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

4.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, в соответствии с приказом Министерства образования Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601 «С продолжительности рабочего времени ( нормах часов педагогической работы за

ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников», оговариваемой в трудовом договоре исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

4.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (приказ Министерства образования Российской Федерации от 22.12.2014 года № 1601;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

4.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организованных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

4.12. Руководитель образовательной организации по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

4.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными



законами.

## **5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) 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. Работодатель обязуется:

5.3.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не реже чем один раз в пять лет

5.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.3. 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. 173-176 ТК РФ;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 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 учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.).

5.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.5. Сохранять в образовательном учреждении уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на период до одного года работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком истёк срок действия квалификационной категории.

## **6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

6. Работодатель обязуется:



6.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

6.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

6.1 Стороны договорились, что:

6.1.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет и до 18 лет, если ребёнок учится;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- работающие в организации на условиях эффективного контракта и отнесённые к категории «высокоэффективный работник» в течение 3 лет подряд;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.1.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.1.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **7. Рабочее время и время отдыха**

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. 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.

7.2. 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 норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и локальными актами.

7.3. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- родитель, воспитывающий ребёнка-инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 ТК РФ.

7.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. При наличии перерывов (3 и более уроков подряд) учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

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

7.5. 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.

7.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

7.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

7.9. 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 педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный рабочий день в пределах месяца.

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

7.11. Всем работникам гарантируется основной отпуск – 28 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с Федеральным законом № 42-ФЗ от 19.02.93 г. (в редакции от 29.12.2004 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям» ст.14.

Педагогическим работникам предоставляется гарантированный отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015г. №466 «О ежегодных основных, удлиненных оплачиваемых отпусках» и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с Федеральным законом № 4250-1 от 19.02.93 г. (в редакции от 29.12.2004 г.) «О государственных гарантиях и компенсациях для работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям» ст.14.

Очередность отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

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

По соглашению сторон, а также возможностей обеспечения работой части отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

7.12. Работникам при установлении ненормированного рабочего дня в трудовом договоре, включая руководителей, их заместителей, методисту, секретарю руководителя предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней.



7.12.1. Библиотекарям образовательных учреждений, входящих в систему Комитета по образованию, предоставляется дополнительный отпуск в размере 13 календарных дней в каникулярное время (на основании письма МО РФ «О продолжительности отпусков работников, имеющих право на дополнительные отпуска» №49-М от 28.06.1995г)

7.13. Работодатель обязуется:

7.13.1. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке поощрения может предоставлять отдельным педагогическим работникам дополнительные дни отдыха, с сохранением заработной платы, сверх ежегодного отпуска в каникулярное время без увеличения фонда оплаты труда:

- за работу без больничного листа в течение учебного года – 2 к. д.

7.13.2. Работник имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 календарных дней (к. д.);
- со свадьбой детей – 2 к. д.;
- со смертью матери, отца, детей, супруга (и), брата, сестры, бабушки, дедушки – 3 к.д.;
- с рождением ребёнка (отцу) – 1 к. д.;
- с юбилеем работника – 2 к. д.;

7.13.3. Предоставлять за активную общественную работу, дополнительные оплачиваемые дни отдыха :

неосвобожденному председателю профкома – 5 к. д.;

членам актива первичной профсоюзной организации – 3 к. д. (Соглашение между МУ «Комитет по образованию г.Улан-Удэ и Улан-Удэнской городской организацией Бурятской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2022-2025 г.г.)

7.13.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывный преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года с сохранением рабочего места, в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

7.14. Общими выходными днями является суббота и воскресенье, согласно режиму работы учреждения.

7.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

## **8. Оплата и нормирование труда**

8. Стороны исходят из того, что:

8.1. В отношении административно-управленческого персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс вводится новая, отличная от ЕТС, система оплаты труда, основанная на методике ФОТ МОУ г. Улан-Удэ, утвержденной постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016 г. № 10 «Положение об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных организаций, подведомственных комитету по образованию администрации г. Улан-Удэ». В соответствии с данной методикой оплата труда состоит из базовой и стимулирующей частей. Базовая часть оплаты труда формируется из должностного оклада и должностных надбавок, согласно методике. Стимулирующие выплаты по результатам труда определяются Положением о распределении стимулирующей части ФОТ педагогических работников МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52 г. Улан-Удэ», которое является приложением к настоящему коллективному договору.

8.2. В отношении учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала работников иных категорий ОУ сохраняется действующая тарифная система оплаты труда, утвержденная постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 01.07.2009 № 10 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования г. Улан-Удэ».

8.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число каждого месяца, а также ежегодная выплата 30 декабря второго аванса.

8.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 1) и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда; выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

8.5. Увеличение размеров заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении высшей квалификационной категории — со дня вынесения

решения аттестационной комиссией;

- при присвоении первой квалификационной категории— со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»— со дня присвоения;
- при присвоении звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации»— со дня присвоения;
- почетные звания Республики Бурятия - со дня присвоения. При наступлении у работника права на изменение заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится исходя из размера более высокого должностного оклада со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8.6. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельным трудовым договором с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади в расчете на одну должностную единицу составляет 500 кв. м.

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

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

8.9. Работодатель ежемесячно выдает работнику на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основных произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

## **9. Гарантии и компенсации**

9. Стороны договорились, что работодатель:

9.1 Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

9.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

9.4. Ходатайствует перед вышестоящими органами о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

9.5. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

9.6. Гарантирует обеспечение местом в ДОУ при МАОУ «СОШ №52» в группе воспитанников дошкольного возраста на период трудовых отношений с работником школы.



## **10. Охрана труда и здоровья**

### **10. Работодатель обязуется:**

10.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных.

10.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом по согласованию профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и ответственного по охране труда.

10.3. Проводить со всеми поступающими на работу, 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.

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

10.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

10.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

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

10.9. 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.

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

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

10.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

10.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

10.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательств, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.16. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

10.17. Работодатель в соответствии со статьей 225 ТК РФ финансирует мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2 % от затрат учреждения по основному виду деятельности.

10.18. Работодатель проводит специальную оценку труда в соответствии Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О специальной оценке условий труда».

10.19. Профком обязуется:

– организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

– проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **11. Гарантии профсоюзной деятельности**

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, также производится с учетом мотивированного мнения профкома, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ.

11.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

11.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работника занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 8 ТК РФ, а также соблюдением общего порядка увольнения и только предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 37 376 ТК РФ).

11.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);



- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **12. Обязательства профкома**

12. Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. 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.

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

12.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

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

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

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

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

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

12.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

12.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

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

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

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

12.15. 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.

12.16. Оказывать ежегодно материальную помощь в размере 1000 рублей членам профсоюза в случаях болезни.

12.17. Способствовать созданию комфортного психологического климата в коллективе, через организацию и проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в учреждении.

### **13. Контроль за выполнением коллективного договора.**

#### **Ответственность сторон**

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора

13.2. Осуществляют раз в год контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников школы № 52.

13.3. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

13.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренном законодательством.

13.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора. Если у сторон нет изменений для внесения, то подписывается соглашение о пролонгации на следующие три года.

## Соглашение по охране труда

между администрацией и профсоюзным комитетом

**МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52 г. Улан-Удэ», 2023 год**

Администрация Муниципального автономного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 52 г. Улан-Удэ» (далее - Администрация) в лице директора Гапоненко Натальи Викторовны, действующего на основании Устава, и профсоюзный комитет МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52 г. Улан-Удэ» (далее - Профсоюз) в лице председателя Федоровой Татьяны Михайловны, действующего на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

### 1. Общие положения

1.1. Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 52 г. Улан-Удэ» (далее – Соглашение) - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 52 г. Улан-Удэ» (далее – школа)

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников школы.

1.2. Соглашение вступает в силу с момента его подписания директором школы и председателем профсоюзного комитета школы. Срок действия Соглашения – 1 год.

1.3. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию Администрации и Профсоюза.

1.4. Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно Администрацией и Профсоюзом.

### 2. Обязательства Администрации

2.1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и с другими нормативными и законодательными актами РФ, региональными и муниципальными актами.

2.2. Своевременно проводит обучение работников по охране труда и технике безопасности в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней.

2.3. Организует в соответствии с планами повышения квалификации обучение ответственного за охрану труда за счет бюджета школы.

2.4. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев в школе.

2.5. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.

2.6. Обеспечивает социальное страхование всех работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

2.7. Предоставляет работникам школы работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников системы образования.

2.8. Предоставляет отпуска в соответствии с графиком.

2.9. Обеспечивает санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых возможностей учреждения.

2.10. Обеспечивает воспитательно-образовательный процесс учебниками и оборудованием в пределах финансовых возможностей учреждения.

2.11. Обеспечивает положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами в пределах финансовых возможностей учреждения.



5.4. При не выполнении Администрацией своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники школы имеют право обжаловать бездействие администрации в вышестоящих инстанциях.

### 6. Перечень мероприятий по охране труда на 2023 год

№ п/п	Мероприятие	Сроки выполнения
1.	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29 (с изменениями)	по факту приема на работу в течение 1 месяца
2.	Работа в комиссии по расследованию несчастных случаев	по факту н/с
3.	Проверка выполнения соглашения между Администрацией и Профсоюзом	декабрь, июнь
4.	Проверка правильности предоставления компенсаций за работу в выходные и праздничные дни. при ненормированном рабочем дне	в течение года
5.	Рассмотрении спорных трудовых вопросов	в течение года (при наличии)
6.	Закупка спецодежды, индивидуальных средств защиты, средств оказания первой медицинской помощи, моющих и чистящих средств, хозяйственного инвентаря, электротоваров, канцелярских товаров	февраль-март
7.	Закупка учебного оборудования и литературы	январь-август
8.	Обучение ответственных за тепло и электрохозяйство	март
9.	Перезарядка огнетушителей	июнь
10.	Проведение электроизмерительных работ	май-июнь
11.	Поверка электрооборудования, газоанализатора	май-июнь
12.	Анализ проб воды	май-июнь
13.	Проведение ремонтных работ по благоустройству территории	май-август
14.	Проведение работ по выборочному ремонту здания (помещений)	июнь-август
15.	Подготовка к приёму школы (помещений школы) к новому учебному году	июнь-август
16.	Подготовка документов к новому учебному году	июнь-август
17.	Составление актов – разрешений на проведение занятий	август
18.	Проверка журналов регистрации инструктажей по ОТ	август
19.	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения СОУТ, и оценки уровней профессиональных рисков	в течение года
20.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними, проведение ремонта и замена СИЗ	в течение года
21.	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)	по графику
22.	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне".	в течение года
23.	Составление графика отпусков на следующий год.	декабрь

Председатель профсоюзного комитета  
 MAOY «Средняя общеобразовательная  
 школа № 52 г. Улан-Удэ»  
 \_\_\_\_\_ Г.М. Федорова  
 « 20 » сентября 2023 г.

Директор  
 MAOY «Средняя общеобразовательная  
 школа № 52 г. Улан-Удэ»  
 \_\_\_\_\_ Н.В. Гапоненко  
 « 20 » сентября 2023 г.