

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 39»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ГОРОД НОРИЛЬСК»

---

✉ 663332, Красноярский край, г. Норильск, район Талнах, улица Игарская, 40  
☎ / факс: (3919) 45-35-61; e-mail: moy39norilsk@yandex.ru

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на 2018-2021 годы

г.Норильск  
Красноярский край  
2018

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 39» (далее – МБОУ «СШ № 39»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Красноярского края от 31.03.2011 №12-5724 «О социальном партнёрстве»;

Межотраслевое территориальное соглашение между Администрацией города Норильска, учреждениями (организациями), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск, Территориальным объединением профсоюзов «Федерация профсоюзов муниципального образования город Норильск» (далее – Соглашение).

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «СШ № 39» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

МБОУ «СШ № 39» в лице его представителя – директора МБОУ «СШ № 39» Титовой Марины Николаевны (далее – работодатель);

работники МБОУ «СШ № 39», представленные первичной профсоюзной организацией в лице председателя профкома первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Пахарьковой Ларисы Николаевны (далее работники).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ «СШ № 39», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МБОУ «СШ № 39» в течение 2 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБОУ «СШ № 39», изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МБОУ «СШ № 39».

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБОУ «СШ № 39» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МБОУ «СШ № 39» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации МБОУ «СШ № 39» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон с созывом общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора, изменения и дополнения в коллективный договор Стороны создают совместную комиссию на паритетной основе. Продолжительность переговоров не должна превышать: трёх месяцев при заключении нового коллективного договора; одного месяца при внесении изменений и дополнений в текст коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются:

- проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год;
- использовать эффективные методы управления и контроля, обеспечивать сохранность имущества, принадлежащего работодателю.

1.13. Работодатель обязуется:

- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора;
- информировать работников (не реже 2 раз в год) на собрании коллектива о планах развития работодателя, взаимоотношениях с партнёрами, органами государственной власти и местного самоуправления;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МБОУ «СШ № 39»;
- создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

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

1.15. Споры и разногласия, возникающие в ходе реализации настоящего коллективного договора, стороны решают путем переговоров. При невозможности решения споров путем переговоров сторон, споры подлежат разрешению в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

1.16. Коллективным договором признаётся обязанность сторон по обеспечению решения главных задач МБОУ «СШ № 39»: выполнение муниципального задания, повышение эффективности и качества работы.

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет. По истечении этого времени срок действия настоящего договора может быть продлен на срок не более 3 лет.



## II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, а также с изменениями и дополнениями, внесенными в настоящий коллективный договор, уставом МБОУ «СШ № 39», правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. При намечающемся массовом высвобождении работников разрабатывать мероприятия по содействию занятости и социальной защите работников, подлежащих высвобождению, в том числе:

- трудоустройство на вакантные рабочие места, имеющиеся в МБОУ «СШ №

39», в соответствии с квалификацией работника;

- организация профессиональной подготовки и переподготовки, при наличии финансовых средств.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- имеющие трудовой стаж менее одного года;

- проработавшие в данной организации свыше 10 лет.

2.2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией МБОУ «СШ № 39», сокращением численности или штата работников МБОУ «СШ № 39», право на время для поиска работы (до 3 часов в неделю) с сохранением среднего заработка. Порядок предоставления работнику времени для поиска работы определяется работодателем по согласованию с работником.

2.2.11. Обеспечивать предоставление работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, гарантий и компенсации, предусмотренных ТК РФ, законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, Соглашением и локальными актами МБОУ «СШ № 39».

2.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя производить только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске не допускается.

2.2.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

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

2.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об



этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.4.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4.2. Участвовать в разработке предложений, направленных на обеспечение социальной защищенности работников при проведении мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

### III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ «СШ № 39» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «СШ № 39», иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы.

3.2. Продолжительность рабочего времени для мужчин в МБОУ «СШ № 39» не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом.

3.3. Продолжительность рабочего времени для женщин устанавливается не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами.

3.4. Для сторожей вводится суммированный учет рабочего времени. Устанавливается учетный период – «один год». Продолжительность рабочей смены – 12 часов. Продолжительность рабочей недели, предоставление выходных дней – согласно графику сменности, который составляется работодателем ежемесячно по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и доводится до сведения сторожей не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.5. Для педагогических работников МБОУ «СШ № 39» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Рабочее время педагогическим работникам устанавливается в астрономических часах, продолжительностью 60 минут; перерывы, перемены, предусмотренные между уроками, занятиями, считаются рабочим временем педагогических работников.

3.6. Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.7. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (в т.ч. директору МБОУ «СШ № 39», его заместителям), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если

учителя, для которых МБОУ «СШ № 39» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.8. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника МБОУ «СШ № 39», осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя допускается строго в соответствии с трудовым законодательством.

3.9. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.11. Продолжительность рабочей недели – шестидневная (пятидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходным(-и) днём(-ями) в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «СШ № 39» и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «СШ № 39», трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.14. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в случаях и порядке предусмотренным статье 99 ТК РФ.

3.15. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом.

3.16. Неполное рабочее время может быть установлено как при приеме на работу, так и впоследствии. Инициатором его установления может выступать как работник, так и работодатель (статья 93 ТК РФ).

3.17. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час (статья 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с



целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.18. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ от срочного выполнения которых зависит дальнейшая работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.19. Привлечение работников МБОУ «СШ № 39» к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и соблюдением действующего законодательства.

3.20. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ «СШ № 39».

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

3.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.23. В соответствии с законодательством работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера – 24 дня.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с законодательством.

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

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении учитывается время предоставляемых по



просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года (статья 121 ТК РФ).

3.26. Стороны договорились:

3.26.1. О предоставлении работникам МБОУ «СШ № 39» по их письменным заявлениям дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- рождение ребенка – 2 календарных дня;
- смерть супруга (супруги), близких родственников (дети, родители, брат, сестра) – 3 календарных дня;

3.26.2. О предоставлении работникам МБОУ «СШ № 39» по их письменным заявлениям части ежегодного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- смерть супруга (супруги), близких родственников (дети, родители, брат, сестра) - до 14 календарных дней по желанию работника;
- рождение ребенка, регистрация брака работника, регистрация брака его детей – до 3 календарных дней по желанию работника.

3.27. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.28. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.29. Работодатель обязуется предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.30. Работникам и членам их семей оплачивается проезд в отпуск к месту отдыха и обратно, в порядке, размерах и условиях, определяемых органом местного самоуправления.

3.31. Работодатель предоставляет работникам на основании письменного заявления при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска до 4 календарных дней отпуска без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно. Указанные 4 календарных дня могут быть использованы по выбору работника согласно поданному заявлению:

- либо по частям - для следования к месту использования отпуска и для следования обратно;
- либо полностью для следования к месту использования отпуска;
- либо полностью для следования обратно.

3.32. Педагогическим работникам предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании

в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.33. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.33.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

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

3.33.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), устанавливаются в соответствии с законодательством Красноярского края региональные выплаты и выплаты, обеспечивающие уровень заработной платы работников не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), предоставляемые на условиях и в порядке, предусмотренных муниципальными правовыми актами муниципального образования город Норильск.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: за первую половину месяца 26 числа, за вторую половину месяца – 11 числа.

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

Все дополнительные выплаты, производимые работникам ежемесячно, производятся одновременно с выплатой заработной платы.

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

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.3 Оплата труда работников МБОУ «СШ № 39» осуществляется в соответствии с положением об оплате труда МБОУ «СШ № 39», разработанным в соответствии с Постановлением Администрации города Норильска от 30.12.2016 № 660 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников



муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению общего и дошкольного образования Администрации города Норильска».

4.4. Заработная плата работников МБОУ «СШ № 39» включает в себя: оклады (должностные оклады); выплаты компенсационного характера, в том числе выплаты работникам, занятым на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время; за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличение объема работ; за сверхурочную работу; за работы в выходные и нерабочие праздничные дни); выплаты стимулирующего характера.

4.5. Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, внутреннее совместительство работодатель допускает только с письменного согласия работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от основной работы, увеличение объема работ и срок на который устанавливается доплата, определяется по письменному соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы, но не более 50% оклада (должностного оклада) по замещаемой должности. Общий размер выше указанных доплат не может превышать 100% оклада (должностного оклада) по основной замещаемой работником должности.

4.6. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления, установленный постановлением Правительства РФ № 922 от 24.12.2007 года.

Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (двадцать девять целых и три десятых – среднемесячное число календарных дней).

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в размере 35% от части оклада (должностного оклада), исчисленной пропорционально отработанному в ночное время в течение месяца времени относительно нормы рабочего времени.

4.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.9. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.11. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников МБОУ «СШ № 39», за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.12. Выплата педагогическим работникам МБОУ «СШ № 39» за выполнение функций классного руководителя производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам оплаты труда работников.

## V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (главы 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (главы 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении служебного жилого помещения нуждающимся.

5.2.4. Оказывать ежемесячную материальную помощь в размере 1725 рублей работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового



законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам предоставления работникам социальных гарантий и компенсаций.

## VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Рассматривая охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества, стороны обязуются совместными действиями осуществлять реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда, предусмотренных действующим законодательством.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда, предусмотренные действующим законодательством.

6.1.2. Осуществлять мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе.

6.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (статья 226 ТК РФ).

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников МБОУ «СШ № 39» в соответствии с действующим законодательством.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

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

6.1.8. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

6.1.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических

освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

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

6.1.11. Выплачивать семье работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве, либо вследствие болезни после перенесенной производственной травмы, единовременную материальную помощь в размере десятимесячного среднего дохода погибшего.

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

6.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

6.1.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в МБОУ «СШ № 39». Информировать работников о принимаемых мерах в этой области. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников МБОУ «СШ № 39».

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно директора, заместителя директора МБОУ «СШ № 39» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной



и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам охраны труда и техники безопасности.

## VII. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 №69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 №645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 №390 «О противопожарном режиме»,

7.1. Работодатель имеет право:

7.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

7.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

7.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

7.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

7.2. Работодатель обязан:

7.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

7.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

7.2.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать работников мерам пожарной безопасности.

7.2.4. Включать в коллективный договор вопросы пожарной безопасности.

7.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению.

7.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных при нарушении требования пожарной безопасности и возникновении пожаров.

7.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства.

7.2.8. Обеспечивать доступ на территорию и в здание образовательного учреждения должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей.

7.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на территории МБОУ «СШ № 39» пожарах и их последствиях.

7.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

7.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

7.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности, в пределах своей компетенции, в образовательном учреждении и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

7.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности работников, за организацию обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

8.1. Работодатель признаёт выборный орган первичной профсоюзной организации общественным органом, который выполняет функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора.

8.2. Работодатель гарантирует выборному органу первичной профсоюзной организации получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБОУ «СШ № 39».

8.3. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации право проведения профсоюзных собраний (конференций) в 15 часов в рабочие дни при условии отсутствия нарушения деятельности МБОУ «СШ № 39».

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

8.5. В случае, если работник, не состоящий в первичной профсоюзной организации, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, указанном в заявлении.

8.6. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.6.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБОУ «СШ № 39», учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.6.2. Соблюдать права первичной профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ), законодательные и общепризнанные международные нормы и правила о невмешательстве в деятельность профессиональных союзов, не препятствовать созданию профсоюзных организаций и обеспечивать условия для их функционирования.

8.6.3. Не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации в посещении рабочих мест, на которых работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и представленных



законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.6.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, мебель, средства связи и оргтехники, осуществлять их техническое обслуживание.

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

8.6.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля правильности расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.6.7. Рассматривать требования выборного органа первичной профсоюзной организации об устранении любых нарушений трудового законодательства РФ, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов МБОУ «СШ № 39». В недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений работодатель обязан сообщить соответствующему выборному органу первичной профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.7. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- установление стимулирующих выплат работникам МБОУ «СШ № 39» (статья 135 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 113 ТК РФ, кроме случаев предусмотренных частью 3 указанной в статье;
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- согласования (письменного), при принятии решений МБОУ «СШ № 39» по вопросам с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам, в соответствии со статьей 99 ТК РФ;
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 74 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной МБОУ «СШ № 39»;

- принятие локальных нормативных актов МБОУ «СШ № 39», закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- разработка и утверждение инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием;
- представление к присвоению почетных званий;
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О 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»

8.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий МБОУ «СШ № 39» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, расследованию несчастных случаев на производстве, социальному страхованию.

8.9. Работодатель обеспечивает включение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссию по реорганизации или ликвидации учреждения и заблаговременно ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации обо всех готовящихся организационных изменениях в деятельности МБОУ «СШ № 39», а также о проектах текущих планов и развития МБОУ «СШ № 39», о результатах финансовой деятельности МБОУ «СШ № 39».

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль соблюдения требований охраны труда в МБОУ «СШ № 39».

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.5. Принимать участие в аттестации работников МБОУ «СШ № 39» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МБОУ «СШ № 39».

9.6. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.



9.7. Информировать членов первичной профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

## **X. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились:

10.1. Считать приоритетным договорное регулирование и открытое доверительное сотрудничество в сфере социально-трудовых отношений, основанное на принципах добровольности, равноправия, уважения позиций и учета интересов сторон, реальности обеспечения принятых обязательств, обязательности исполнения достигнутых договоренностей, ответственности за принятые обязательства, гласности в работе.

10.2. Проводить регулярные совещания, консультации по вопросам развития и регулирования социально-трудовых отношений на основе принципов социального партнерства.

10.3. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам МБОУ «СШ № 39».

10.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение 30 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.6. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

**От работодателя:**

Директор  
МБОУ «СШ № 39»



М.Н. Титова  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«13» апреля 2018 г.

**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации МБОУ «СШ № 39»

Л.Н. Пахарькова  
(подпись, Ф.И.О.)

«13» апреля 2018 г.

Принумеровано, пронумеровано, и скреплено  
печатью 19 (девятнадцать) листов.

Директор МБОУ «СПШ № 39»



М.Н. Титова

Председатель первичной профсоюзной

организации МБОУ «СПШ № 39»



Л.Н. Пахарькова

