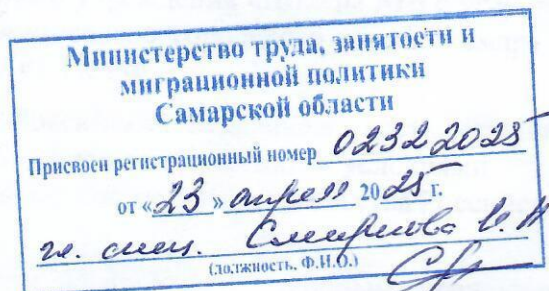


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Школа № 6 с углубленным изучением отдельных предметов
им. М. В. Ломоносова» городского округа Самара
Ленинского района
на 2025 - 2028 г. г.

Утвержден на общем собрании работников организации
Протокол № 38 от 22.04.2025 г.



г. о. Самара, 2025

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель в лице директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 6 с углубленным изучением отдельных предметов им. М. В. Ломоносова» городского округа Самара, с одной стороны, и работники школы в лице их представителя - первичной профсоюзной организации МБОУ Школы № 6 городского округа Самара, с другой стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Самарской области от 10.10.2012 г. 90-ГД «О социальном партнерстве в сфере труда на территории Самарской области»;
- Межотраслевое соглашение между министерством образования и науки Самарской области, министерством здравоохранения Самарской области, министерством сельского хозяйства и продовольствия Самарской области, министерства социально-демографической и семейной политики Самарской области, министерства спорта Самарской области, Самарской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Самарским региональным общественным отделением Российского профессионального союза работников культуры, Самарской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ, Общественной организацией «Самарский областной профессиональный союз работников социальной защиты населения» от 14.12.2023г.;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- другие нормативно-правовые акты.

1.4. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Школы № 6 с углубленным изучением отдельных предметов им. М. В. Ломоносова» городского округа Самара (далее также – Работодатель, Учреждение), согласно ст. 43 ТК РФ.

1.5. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников МБОУ «Школы № 6» г.о. Самара по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

1.6. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников учреждения по всем условиям коллективного договора.

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

1.8. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2. ПОЛИТИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Стороны договорились содействовать формированию деловых конструктивных отношений в коллективе, установлению стабильной доброжелательной обстановки сотрудничества.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами. Во время действия настоящего коллективного договора при условии положительного выполнения его обязательств, сторона работников воздерживается от проведения забастовок, а также не применяет другие методы силового воздействия, наносящие ущерб экономическому положению учреждения, выполнению его обязательств.

2.3. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон согласно ст. 43 ТК РФ.

2.4. Работодатель сообщает профкому о намечаемой ликвидации учреждения за 3 месяца до проведения соответствующих мероприятий. Ликвидационная комиссия представляет в профком для согласования план высвобождения работников и действия по трудоустройству персонала.

2.5. Профсоюз уважает права и прерогативы работодателя и не вмешивается в решение проблем по следующим вопросам: размера и месторасположения учреждения, видов оборудования и материалов, учебных, календарных планов и иных управленческих решений.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на срок, установленный трудовым законодательством.

3.2. Содержание трудового договора при его заключении определяются ст. 57 ТК РФ и соглашением сторон.

3.3. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора.

3.5. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников, рассматриваются работодателем совместно с профсоюзным комитетом. По итогам совместных консультаций могут дополнительно реализовываться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

3.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, то не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

3.7. При возникновении необходимости сокращения штата работников Работодатель обязуется производить его по возможности за счет ликвидации вакансий.

3.8. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют также:

- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.

3.9. Лица, уволенные с работы по сокращению штата работников, имеют при прочих равных условиях преимущественное право на занятие открывшихся в учреждении вакансий и тем самым на возвращение в учреждение.

3.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (1 день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время, время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и пунктами настоящего раздела коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.3. Режим рабочего времени и графики работы устанавливаются с учетом того, что образовательный процесс осуществляется шесть дней в неделю.

4.4. Стороны договорились, что привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается с письменного согласия работника учреждения, с учетом мнения профкома.

4.5. Стороны договорились, что сверхурочные работы могут проводиться по инициативе работодателя лишь по согласованию с профсоюзным комитетом с письменного согласия работника.

4.6. Стороны договорились, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни возможна лишь в случаях и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством, а также с письменного согласия работника.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется двойной оплатой или предоставлением другого дня отдыха, как правило, в каникулы.

4.7. Продолжительность ежегодного основного отпуска для всех работников составляет 28 календарных дней, педагогических работников - 56 календарных дней.

4.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

4.9. В случае отмены учебных занятий не по вине педагога (карантин, аварийная ситуация и т.д.) педагоги выходят на работу и занимаются методической работой с сохранением заработной платы.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Вопросы оплаты труда работников регламентируются Положением об оплате труда, принимаемым работодателем с учетом требований трудового законодательства, законодательства Самарской области, муниципальных актов городского округа Самара, а также рекомендаций по установлению систем оплаты труда педагогических работников.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- базовую часть оплаты труда, оклады, должностные оклады, тарифные ставки;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, за работу ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, перечень которых устанавливается Положением об оплате труда;

- выплаты стимулирующего характера (включая премии).

5.3. Заработная плата конкретному работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

5.4. Месячная заработная плата работника МБОУ «Школы № 6» г. о. Самара, 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.

Оплата труда работников МБОУ «Школы № 6» г. о. Самара, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Месячная заработная плата работников, работающих в режиме неполного рабочего времени или по совместительству не может быть ниже части минимального размера оплаты труда, установленного законом, исчисленной пропорционально отработанному времени.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц: за первую половину месяца - 23 числа текущего месяца и за вторую половину месяца - 8 числа месяца, следующего за расчетным.

5.8. Заработная плата выплачивается работникам МБОУ «Школы № 6» г. о. Самара по зарплатным банковским картам в соответствии с зарплатным проектом, реализованным с ПАО Сбербанк. Все расходы, связанные с открытием такого банковского счета и обслуживанием банковской карты, несет работодатель.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы. В случае, когда работник заключает договор с кредитной организацией самостоятельно, все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, несет работник.

5.9. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.10. В периоды, объявленные по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в Учреждении рабочими днями с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения (как для отдельных классов (групп), так и учреждения в целом), учителя и другие педагогические работники привлекаются к выполнению работ с сохранением режима рабочего времени и времени отдыха, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка, и в соответствии с учебными планами, календарными учебными графиками, рабочими программами учебных предметов и др.

5.11. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности (выслуги лет) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы

находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия уполномоченным органом власти соответствующего решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из более высокого размера, производится со следующего дня после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам учебного процесса.

Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении берет на себя работодатель.

6.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда.

6.3. Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе.

6.4 Работодатель участвует в мероприятиях, проводимых органами исполнительной власти, общественными организациями.

6.5. На время приостановки работы в учреждении, на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок.

6.6. При ликвидации учреждения, рабочего места по требованию органов государственного надзора и контроля вследствие невозможности обеспечения здоровых и безопасных условий труда, работодатель обязуется предоставить работнику новое место, соответствующее его квалификации или обеспечить бесплатное обучение работника новой профессии (специальности) с сохранением ему на период переподготовки среднего заработка.

Предусмотренные настоящим пунктом мероприятия реализуются с письменного согласия работника.

6.7. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда создается совместный комитет (комиссия) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза. Положение о комитете (комиссии) утверждается сторонами, избираются уполномоченные по охране труда.

6.8. Стороны договорились, что работодатель по каждому несчастному случаю на производстве образует специальную комиссию по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предотвращению производственного травматизма.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

7.1. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, истек срок квалификационной категории, сохранить оплату труда с учетом квалификационной категории, срок которой истек на весь период подготовки к аттестации и аттестации для подтверждения имевшейся квалификационной категории или повышения квалификационной категории, но не более чем на один год со дня начала работы после отпуска по уходу за ребенком.

7.2. В случае истечения у педагогического работника срока квалификационной категории за один год до наступления пенсионного возраста сохранить оплату труда с учетом квалификационной категории, срок которой истек до наступления пенсионного возраста.

7.3. Женщинам с ранних сроков беременности (10 недель) предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

7.4. Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение, ежегодный оплачиваемый отпуск, предоставляется вне графика по их заявлениям.

7.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на периоды и в сроки, установленные законодательством.

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

Работник обязан письменно подтвердить работодателю факт прохождения диспансеризации.

8. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в Учреждении:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;
- осуществление ежемесячной выплаты молодым педагогическим работникам (в возрасте не старше 35 лет) в размере 10000 рублей до истечения трехлетнего стажа работы на педагогических должностях на основании Постановления Правительства Самарской области от 04.06.2013 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.2. Профсоюзный комитет совместно с работодателем разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;
- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении и осуществляет ее мониторинг.

8.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждении;
- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в «МБОУ Школе № 6» г. о. Самара;
- обеспечивать установленные в Учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов, а также меры поощрения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. 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.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, а именно:

- 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);
- применение систем нормированного труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня списка должностей с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные 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 и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- качество выполнения работником своих функциональных обязанностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (с.136 ТК РФ);
- другие возникающие вопросы, связанные с регулированием отношений в сфере труда.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной,

культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи.

9.5. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения текущих общественных обязанностей на основании их письменных заявлений.

9.6. Работодатель на основании личных заявлений работников членов профсоюза обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию учреждения.

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

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение трех лет. По истечении этого срока коллективный договор можно продлить на срок не более 3 лет. Количество продлений не ограничено.

10.2. При необходимости приведения положений договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда и жизни работников, в коллективный договор могут вноситься соответствующие изменения и дополнения. Изменения и дополнения коллективного договора в течение всего срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется в течение трех месяцев после смены собственника учреждения начать коллективные переговоры о сохранении настоящего коллективного договора или заключении нового.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством.

10.5. Лица, участвующие в переговорах и примирительных процедурах в качестве представителей сторон при необходимости освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет учреждения на срок проведения переговоров и примирительных процедур.

10.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после подписания.

Работодатель обязуется доводить до сведения вновь принимаемых на работу работников текст коллективного договора до подписания с ними трудового договора.

10.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников, с отчетом выступают лица с обеих сторон, подписавших коллективный договор.

10.8. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, а также от имени профсоюзного комитета - правовыми инспекциями труда территориальной профсоюзной организации и регионального профсоюзного объединения.

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

10.10. Настоящий Коллективный договор имеет **следующие приложения:**

Приложение № 1 – План мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Настоящий коллективный договор принят на общем собрании работников муниципального общеобразовательного учреждения «Школа № 6 с углубленным изучением отдельных предметов им. М. В. Ломоносова» городского округа Самара.

Протокол № 38 от 22.04.2025 г.

По поручению общего собрания коллективный договор подписали:

От работников

Председатель профкома
МБОУ «Школа № 6» г.о. Самара
Власова Г. В.



от Работодателя

Директор МБОУ «Школа № 6»
г. о. Самара
Кручинина С.А.



Дата подписания: 22.04.2025 г.

ПЛАН
мероприятий по улучшению условий труда администрацией
МБОУ «Школа № 6» г. о. Самара и профсоюзным комитетом
на 2025—2026 учебный год

№	Мероприятия	Срок	Ответственные	Стоимость
1	Вводный инструктаж с вновь прибывшими работниками школы	сентябрь	Директор	
2	Вводный инструктаж с учащимися 4-11 классов	сентябрь	Классные руководители	
3	Зачет по правилам хранения химикатов с учителями химии и лаборантами	сентябрь	Ответственные по охране труда	
4	Беседы по технике безопасности с техническим персоналом	сентябрь	Заведующий хозяйством	
5	Проверка исправности электрооборудования в кабинетах информатики, физики, маркировка инструментов	август	Директор, Заведующий хозяйством	20000 руб.
6	Проверка вентиляции помещений	ежемесячно	Профком, мед. работники	
7	Утепление окон в кабинетах и коридорах	октябрь	Заведующий хозяйством, классные рук-ли	
8	Очистка крыш ото льда и снега	декабрь-февраль	Заведующий хозяйством	80000 руб.
9	Посыпание песком подходов к школе	ноябрь-февраль	Заведующий хозяйством	3500 руб.
10	Обеспечение кабинетов и коридоров первичными средствами пожаротушения	сентябрь	Заведующий хозяйством	10000 руб.
11	Обеспечение за счет социального страхования путевок работникам школы, нуждающимся в лечении (30% от путевки)	постоянно	Председатель профкома	
12	Проведение в классах и помещениях влажной уборки	ежедневно	Заведующий хозяйством	
13	Озеленение территории школы кустарником, цветами, приобретение чернозёма	июнь-август	Учителя биологии, Заведующий хозяйством	10000 руб.
14	Проведение текущего ремонта школы (по мере поступления средств)	июль	Заведующий хозяйством	200000 руб.
15	Опрессовка отопления	июнь - август	Заведующий хозяйством	15000 руб.
16	Ремонт оборудования столовой (по мере поступления средств)	июнь - август	Заведующий хозяйством	12700 руб.

17	Ремонт туалетов	июль - август	Заведующий хозяйством	20000 руб.
18	Перезарядка огнетушителей	июль - август	Заведующий хозяйством	7000 руб.
19	Дератизация и дезинсекция помещений	по графику	Заведующий хозяйством	28800 руб.
20	Очистка вентиляционной системы	июнь - август	Заведующий хозяйством	99000 руб.
21	Очистка канализационной системы	июнь – август, ноябрь	Заведующий хозяйством	16000 руб.
ИТОГО:				522000 руб.



12) (Рационализация) листов
цифрами прописью

изучения

пронисью

ЛИСТОВ

Должность

Desktop

Подпись

1/С.А. Кривоштанова/

« al » chbera

2023

MIT

