

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией и трудовым коллективом
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Октябрьский
муниципального района Кинельский Самарской области имени дважды Героя
Советского Союза А. И. Колдунова

2020-2023 год

Утверждён на общем собрании трудового коллектива «24» октября 2020 г.



**СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ОПРЕДЕЛЕНА СОГЛАШЕНИЕМ СТОРОН И СОСТОИТ ИЗ
СЛЕДУЮЩИХ РАЗДЕЛОВ:**

1. Общие положения
2. Обеспечение занятости и учебно-педагогическая работа
3. Условия профессионального роста
4. Рабочее время и отпуск
5. Организация оплаты труда
6. Жилищно-бытовое, медицинское обслуживание. Организация отдыха и санаторно-курортное лечение
7. Содействие деятельности профкома
8. Контроль над выполнением коллективного договора
9. Социальные гарантии работников школы
10. Взаимоотношения сторон

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем в лице и. о. директора учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Октябрьский муниципального района Кинельский Самарской области имени дважды Героя Советского Союза А. И. Колдунова (далее по тексту ГБОУ СОШ пос. Октябрьский) Подоляк Антониной Петровной и трудовым коллективом ГБОУ СОШ пос. Октябрьский в лице председателя профсоюзного комитета Вакуровой Аллой Алексеевной. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в договоре. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК)

1.4. Работники, не являющиеся членами профкома, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (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 7-х дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить 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 не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может привести 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 и действует в течение трех лет.

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УЧЕБНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ РАБОТА

2.1. Штаты учителей и работников школы утверждаются директором школы в пределах фонда оплаты труда и с участием в принятии решений профкома школы.

2.2. Средняя учебная нагрузка преподавателя, не считая факультативные и индивидуально-групповые занятия, не менее 18 часов в неделю, исключая случаи письменного согласия учителя работать с неполной нагрузкой. При этом соблюдаются по согласию сторон следующие принципы:

- преемственность классов;
- сохранение учебной нагрузки в течение года и со стороны учителя и со стороны работодателя;
- обеспечение учителя односменной работой в течение дня с перерывом не более одного часа;
- не допускать отказа от классного руководства в течение учебного года;
- ознакомление учителя с учебной нагрузкой на следующий учебный год до ухода в отпуск под роспись.

2.3. Условия работы членов коллектива государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Октябрьский муниципального района Кинельский Самарской области имени дважды Героя Советского Союза А. И. Колдунова не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде.

2.4. За работниками, уволенными в связи с выходом на пенсию по инвалидности, находящимся в отпуске в связи с рождением ребенка, сохраняются льготы, установленные работникам школы.

2.5. Работодатель проводит систематическую учебу работников, направленную на ознакомление с законодательными актами, с нормативными документами в области образования.

2.6. Допускать перевод работника на другую работу с соблюдением требований ст.77,78,79,80,81,83 ТК РФ.

2.7. В случае увольнения в последний день работы выдавать работнику оформленную трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности ст. 66 ТК РФ.

2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников школы представляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам согласно ст.179 ТК РФ.

2.9. При приеме на работу Работодатель обязуется:

2.9.1. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.9.2. При заключении трудового договора с работником до его подписания (ст.68 ТК РФ) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении

2.9.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором. По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.9.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.9.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.9.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.9.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ. По инициативе работодателя производится изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов - комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ. 2.2.8. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ). Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава ГБОУ СОШ пос. Октябрьский может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.9.8. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время, не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска нового места работы.

2.9.9. 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) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

- за 2 года до пенсии;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.9.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.9.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

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

2.9.14. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств областного бюджета.

2.9.15. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

2.9.16. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки 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 (ст.187 ТК РФ).

2.9.17. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

2.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.11.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.11.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.11.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.11.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.11.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

III. УСЛОВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА

3.1. Учитель имеет право выбирать методику и формы работы, не допускающие физической и психологической перегрузки детей.

3.2. Работодатель осуществляет планирование повышения квалификации работников с учетом мнения каждого работника в различных формах (заочные курсы, очные курсы, очно-заочные) по именному образовательному чеку, учитывая письменное заявление работника, очередность и наличие финансовых средств на оплату командировочных, либо при согласии работника в письменной форме поэтапную оплату командировочных по мере поступления средств на счет школы.

3.3. Работодатель представляет возможность учителям выезжать в другие школы с целью изучения передового опыта, на конкурсы профессионального мастерства, если это не влечет за собой существенных нарушений учебно-воспитательного процесса.

Во время каникул работодатель может представить не менее 1 дня для повышения методического уровня педагогическим работникам, для самообразования по письменному заявлению на имя директора. В данном случае день оплачивается.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 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.).

3.5. 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 коэффициенты оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТПУСК

4.1. Режим рабочего времени образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием,

годовым календарно-учебным графиком, графиком сменности согласованный с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.2. Директор школы утверждает расписание уроков, составленное с учетом гигиенических требований и максимальной экономии времени учителя.

4.3. В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются в положении «Кодекс профессиональной этики педагогических работников ГБОУ СОШ пос. Октябрьский».

4.4. Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.5. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) учителей составляет 18 часов в неделю. Выполнение педагогической работы учителями, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.6. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем.

4.7. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно составлением графика отпусков, утвержденным директором с учетом мнения профкома школы не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала ст. 123 ТК РФ. Для обслуживающего персонала отпуска могут предоставляться в любое время в течение года, но без нарушения нормативного хода работы. Для

педагогических работников отпуск предоставляется в период летних каникул, в течение года при наличии санаторно-курортных путевок или справки с места службы мужа об убытии в очередной отпуск.

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

4.10. Сторожа работают в соответствии с планируемым графиком. Для них ведется суммированный учет рабочего времени. Учетный период установлен на год.

4.11. Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.12. За работу в ночное время производить доплату в размере 35% за каждый час работы. Ночное время с 22.00 до 6.00 утра.

4.13. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю (суббота и воскресенье).

4.14. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- 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.

4.15. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника. Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является приложением к коллективному договору (Приложение № 1).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

4.16. 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 в дальнейшем нормальная работа организации. Без согласия работников допускается привлечение без их согласия в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ГБОУ СОШ пос. Октябрьский, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по

письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

4.17. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующая нерабочему, праздничному дню уменьшается на 1 час.

4.18. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.19. 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 извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.13

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ).

4.21. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом учреждения, подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ.

4.22.Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;

4.23. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных в ст.128 ТК РФ следующим работникам:

- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;

4.24. Работодатель по согласованию с профкомом предоставляет педагогическим работникам дополнительные оплачиваемые дни отдыха: в количестве одного календарного дня за:

- экскурсии в нерабочее время;
 - сопровождение детей на олимпиады;
- в количестве двух календарных дней за:
- открытый урок на окружном уровне

V. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Стороны договорились:

5.1. Оплата труда в ГБОУ СОШ пос. Октябрьский осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения. Данное Положение обсуждается и принимается по согласованию с представительным органом работников на Общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем Учреждения.

5.2. Стимулирующий фонд работников распределяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда. Данное Положение обсуждается и принимается по согласованию с представительным органом работников на Общем собрании трудового коллектива и утверждается руководителем Учреждения.

5.3. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада, зависящего от:

- стоимости расчетной единицы
- одного учебного часа;
- количества обучающихся по предмету в каждом классе на начало учебного года и на начало года;
- количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;
- среднее количество недель в месяце.

б) специальной части оплаты труда, состоящей из выплат, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников; выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за учёную степень доктора наук, кандидата наук, почётное звание СССР или РФ; доплаты и надбавки работникам школы за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника и не предусмотренных должностными обязанностями работников; выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством, размеры данных доплат не могут быть ниже установленных ТК РФ: доплаты за работу с вредными или опасными и иными особыми условиями труда до 12 процентов от оклада; доплаты в ночное время; доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, доплаты за сверхурочную работу, доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличения объёма работы; доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

в) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

5.4. Экономия фонда заработной платы может использоваться работодателем по «Положению о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области средней общеобразовательной школы пос. Октябрьский муниципального района Кинельский Самарской области имени дважды Героя Советского Союза А. И. Колдунова» для премирования работников по результатам работы, реализации поставленных целей и результативности.

5.5. Работодатель обязуется в установленный срок ежемесячно выплачивать заработную плату, в случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ). При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

Работодатель обязуется при выдаче заработной платы знакомить работников с листом начислений и удержании денежных средств.

5.6. Согласно ст. 152 ТК РФ работу в сверхурочное время оплачивать не менее в полуторном размере за первые 2 часа, а за последующие часы не менее, чем в двойном размере, либо предоставляется отгул по соглашению сторон, не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.7. К началу учебного года составить тарификацию и своевременно ее уточнить в связи с изменением у работников педагогического стажа, образования, категории, по письменному заявлению работника.

5.8. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда. Время простоя не по вине работника и работодателя, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивать в соответствии со ст. 157 ТК РФ, не менее 2/3 тарифной ставки.

5.9. Каждый работник имеет право на получение заработной платы, не реже, чем каждые полмесяца, согласно ст. 136 ТК РФ.

5.10. Зарплата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска, согласно ст. 136 ТК РФ.

5.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, присоединяя его к очередному, либо предоставляя его в каникулярное время.

5.12. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 21 число текущего месяца за первую половину месяца, 6 числа месяца следующим за расчетным за вторую половину месяца (окончательный

расчет). Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в субъекте Российской Федерации, при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

По заявлению работника его заработная плата перечисляется через сберегательный банк на пластиковую карту.

5.13. Доплаты за выполнение постоянных дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.

-руководители методических объединений;

-за работу по оформлению и озеленению территории около школы;

- за подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, конкурсам и т.д.;

-за работу по адаптации молодых специалистов

5.14. Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда.

5.15. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения. Заработная плата административно-хозяйственного персонала исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

5.16. Изменение оплаты труда и (или) размеров заработной платы (должностных окладов) производится:

5.17. При присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.18. При присвоении почетного звания — со дня присвоения.

5.19. При присуждении ученой степени кандидата наук — со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

5.20. При присуждении ученой степени доктора наук — со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

5.21. По истечении срока, присвоения квалификационной категории.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оклада) более высокого (низкого) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.22. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

VI. ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ, МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ, ОРГАНИЗАЦИЯ ОТДЫХА И САНАТОРНО-КУРОРТНОГО ЛЕЧЕНИЯ.

6.1. Создать аптечки первой медицинской помощи в кабинете информатики, химии и пополнить их при наличии средств.

- 6.2. Организовать проведение бесплатных для работников школы медицинских обследований.
- 6.3. Профком обязуется соблюдать правила оформления, учета и контроль за оплатой листков нетрудоспособности.
- 6.4. Обеспечивать гласность об имеющихся возможностях по оздоровлению, отдыху. Информировать членов профкома о порядке приобретения и стоимости путевок на санаторно-курортное лечение, добиваться очередного получения путевок.
- 6.5. Использовать 100% средств профсоюза на профсоюзные мероприятия.
- 6.6. Работодатель совместно с профкомом обязуется принимать меры для получения жилья для учителей школы при письменном заявлении.
- 6.7. Иметь справочные материалы по местным законодательным актам о предоставлении жилья работникам образования.

VII. СОДЕЙСТВИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

Стороны договорились о том, что:

- 7.1. 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.
- 7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 7.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 7.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка представителя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, 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, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

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

7.9. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.10. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

7.10.1. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).

7.10.2. Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).

7.10.3. Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).

7.10.4. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113ТКРФ).

7.10.5. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).

7.10.6. Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ).

7.10.7. Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).

7.10.8. Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ).

7.10.9. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

7.10.10. Согласование Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

7.10.11. Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

7.10.12. Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ).

7.10.13. Формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ).

7.10. 14. Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ).

7.10.15. Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

7.10.16. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

7.10.17. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

7.10.18. Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.11. 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, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

7.12. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.13. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, 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. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

7.15. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

8.1. Педагогические работники школы, имеющие регистрацию в сельской местности, пользуются льготами по оплате коммунальных услуг.

8.2. Работники школы пользуются правом на неполный рабочий день в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Все работники школы подлежат социальному и медицинскому страхованию и имеют право на добровольное медицинское страхование.

8.4. Коллектив школы имеет право на приобретение путевок из имеющихся возможностей на санаторно-курортное лечение и оздоровление детей.

8.5. Материальная помощь работникам может быть выплачена за счет средств полученных в результате экономии фонда оплаты труда в следующих случаях: длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами; тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожар, наводнение и другие форс-мажорные обстоятельства); смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей), рождение детей, свадьба работника. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является его письменное заявление. Размер материальной помощи определяется руководителем Учреждения и

согласовывается с профкомом. Правом на получение материальной помощи пользуются работники, состоящие в штате, без учета совместителей.

8.6. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

8.7. Соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением: работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

8.8. Педагогическим работникам школы с целью содействия их обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями систематически раз в месяц выплачивать компенсацию в размере, предусмотренной Письмом Минобразования РФ от 25.11.1998 N 20-58-4046/20-4 «О выплате денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам образовательных учреждений».

8.9. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

8.9.1 Сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

8.9.2. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия.

8.9.3 Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

8.9.4 При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

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

8.11. Производить выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнение коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.2. Подготовку нового коллективного договора работодатель и профком начинают не менее чем за месяц до окончания срока действия настоящего договора.

9.3. Изменения и дополнения вносить в течении срока действия коллективного договора по взаимному согласию сторон в установленном порядке.

9.4. В течение недели после подписания коллективного договора профком доводит его содержание до всех работников школы, на общем собрании.

9.5. Профком обеспечивает ознакомление с содержанием коллективного договора всех вновь принимаемых сотрудников.

Стороны договорились о том, что:

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

9.7. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.8. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

9.9. Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.10. 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.

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

X. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

10.1. Работодатель обязуется:

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

10.1.2. Провести в организации СОУТ (специальную оценку условий труда) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

10.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

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

10.1.5. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и межотраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

10.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт сертифицированных средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

10.1.7. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 220 ТК РФ).

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

10.1.9. 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.

10.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

10.1.12. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.1.13. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

10.1.14. Оказывать содействие техническим (главным 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 организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

10.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

10.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

10.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10.3. 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

XI. ВЗАИМООТНОШЕНИЕ СТОРОН

11.1. Работодатель обязуется строить взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим договором.

11.2. В случае невыполнения одной из сторон условий договора, вторая

сторона имеет право на разрешение ситуации в рамках действующего законодательства.

11.3. При составлении комплектования, распределения учебной нагрузки, разработке различных инструкций, должностных инструкций и обязанностей, правил внутреннего распорядка.

11.4. Профком обеспечивает контроль:

- за качеством работы обслуживающего персонала;
- за порядком ведения трудовых книжек;
- за соблюдением техники безопасности на рабочих местах и охраной труда, СОУТ;
- за соблюдением санитарно-гигиенического режима.

11.5. Трудовой коллектив гарантирует:

- соблюдение правил внутреннего распорядка и Устава школы;
- качественное и полное выполнение учебных программ;
- повышение эффективности учебно-воспитательного процесса, добиваясь максимальной реализации учебных возможностей учащихся;
- активное участие каждого учителя в работе методических совещаний (выступления, творческие отчеты, открытые уроки);
- соблюдение техники безопасности и санитарно-гигиенических норм на рабочем месте;
- соблюдение выполнения должностных обязанностей;
- не допускать отказ от классного руководства и учебной нагрузки в течении года.

11.6. Коллектив школы отказывается от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор при своевременном и полном их выполнении.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Список работников с ненормированным рабочим днем.
2. Список работников с вредными условиями труда.

И. о. директора государственного
бюджетного общеобразовательного
учреждения Самарской области средней
общеобразовательной школы пос.
Октябрьский муниципального района
Кинельский Самарской области имени
дважды Героя Советского Союза А.И.
Колдунова



20 октября 2020 г.

/ Подоляк А.П./

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ

1. Главный бухгалтер – 10 календарных дней.
2. Заведующая хозяйством – 5 календарных дней.

И. о. директора государственного
бюджетного
общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной
школы пос. Октябрьский
муниципального района
Кинельский Самарской области
имени дважды Героя Советского
Союза А.И. Колдунова



«*20*» *Октябрь* 20 *20* г.
Подольяк / Подольяк А.П./

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ С ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

1. Повар – 7 календарных дней.

По результатам проведения специальной оценки условий труда установлен итоговый класс(подкласс) условий труда повара - 3.2.
Установлен повышенный размер, оплаты труда не менее 4% (ст.147 ТК РФ) и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ).

От работодателя:

И.о. директора
государственного бюджетного
общеобразовательного
учреждения Самарской
области средней
общеобразовательной школы
пос. Октябрьский
муниципального района
Кинельский Самарской
области имени дважды Героя
Советского Союза А. И.
Колдунова



Подолжак А.П./

24 октября 2020 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
государственного бюджетного
общеобразовательного
учреждения Самарской области
средней общеобразовательной
школы пос. Октябрьский
муниципального района
Кинельский Самарской области
имени дважды Героя
Советского Союза А. И.
Колдунова

/ Вакурова А.А./

« 24 » октября 2020 г.

