

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного
общеобразовательного учреждения
«Куркинская средняя
общеобразовательная школа №2»

на 2020 - 2025 годы

Регистрационный номер



от

13.06.2020

Начальник отдела экономического развития,
имущественных отношений

Лысенкова О.С.

I. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице врио директора муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Куркинская средняя общеобразовательная школа №2» Кочергиной Натальи Сергеевны и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации казенного общеобразовательного учреждения Курилкиной Татьяны Викторовны и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКОУ «Куркинская средняя общеобразовательная школа №2» Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК), а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018 – 2020, трехсторонним соглашением между правительством Тульской области, Тульской Федерации профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2018 – 2020 годы, Соглашением между министерством образования и культуры тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018– 2020 годы и соглашением между администрацией муниципального образования Куркинский район, Отделом образования администрации муниципального образования Куркинский район и Куркинской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2019-2021 годы.
- 1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников, работников структурного отделения по дошкольному отделению и работодателя учреждения
- 1.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания.
- Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).
- 1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).
- 1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.10. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

- 1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, действует в течение трех лет до подписания нового.
- 1.13. В целях эффективной реализации положений коллективного договора стороны обязуются проводить взаимные консультации, обмен необходимой информацией.
- 1.14. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права, по согласованию с профкомом:

1) Положение о порядке и условиях установления стимулирующих надбавок, компенсационных доплат и премий работникам МКОУ «КСОШ№2»

1) Правила внутреннего трудового распорядка

2) Положение об ответственном по охране труда МКОУ «КСОШ№2»

3) Положение о комиссии по охране труда

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

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

II. Трудовые отношения.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением на уровне, областным отраслевым соглашением, территориальным отраслевым трёхсторонними соглашениями, областными и территориальным отраслевым соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.72 ТК РФ).
- 2.5. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать трёх месяцев. Приём с испытательным сроком находит своё отражение в трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ).
- 2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.6.18 Устава учреждения устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами,

других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только письменного согласия работника.

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

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

2.7. При установлении педагогическим работникам учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

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

2.8. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

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

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

Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74, 162 ТК РФ), в том числе о введении новой системы оплаты труда, о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем

за два месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ).

- 2.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, её реорганизации, а также сокращением численности штата, рассматриваются с учетом мнения профсоюзного комитета
- 2.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в Трудовом кодексе РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют такие лица:
Предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
Отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
Работники, получившие производственную травму в организации;
Председатели первичных профсоюзных организаций;
Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.
- 2.13. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.
- 2.14. Тарификация на новый учебный год утверждается работодателем по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации.
- 2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Оплата и нормирование труда.

3. Стороны исходят из того, что:
- 3.1. Оплата труда осуществляется на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Куркинский район Тульской области, утвержденного Постановлением Главы администрации муниципального образования Куркинский район «Об оплате труда работников образовательных муниципальных учреждений муниципального образования Куркинский район» от 24.07.2014 года №487 (с последующими изменениями и дополнениями).
- 3.2. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат, состоящего из стимулирующих выплат и выплат за дополнительные работы, не входящих в должностные обязанности работника.
- 3.3. Установление различных систем премирования, стимулирующих надбавок и доплат осуществляется в соответствии с положением о порядке установления выплат компенсационного характера доплат и надбавок стимулирующего характера, выплат за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности, премировании работников муниципального общеобразовательного казенного учреждения «Куркинская средняя общеобразовательная школа №2», принятого на собрании работников с учетом мнения профкома из фонда надбавок и доплат
- 3.4. Доплату за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются до 12% от оклада, согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (утв. Приказами Гособразования СССР от 20.08.90 №579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.92 №611)
- 3.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы

- являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).
- 3.6. Заработную плату в полном объеме за вторую половину декабря месяца финансового года выплачивать до 01 января следующего года (п. 3.1.10. Трёхстороннего территориального соглашения.
- 3.7. Месячная заработная плата работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), выплачивается в размере не ниже размера минимальной заработной платы.
- 3.8. Изменение размеров должностных окладов производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада);
 - при получении образования или восстановления документов об образовании (со дня предоставления соответствующего документа);
 - при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);
- 3.9. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период его пребывания в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится, исходя из более высокого размера должностного оклада, со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 3.10. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 3.11. Работодатель обязуется:
- 3.11.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановления работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы.
- 3.11.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, предусмотренного ст. 236 ТК РФ, п. 2.4.1. Трёхстороннего отраслевого соглашения
- 3.11.4. Оплата больничного листа за первые три дня производить за счет средств работодателя на основании Федерального закона РФ (Федеральный закон Российской Федерации от 08.12.2010 года № 343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обеспечении социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» от 29.12.2006 года № 255-ФЗ).
- 3.11.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также, об общей денежной сумме, подлежащей выплате ст.136 ТК РФ.
- 3.12. По личному заявлению работника, заработная плата может перечисляться на указанный работником счёт в банке (ст. 136 ТК РФ).

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

IV. Гарантии и компенсации.

4. Стороны договорились, что работодатель:
- 4.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 4.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам, безвозмездных субсидий на жилищное строительство или приобретение жилья в порядке, установленном федеральным и областным законодательством (Закон Тульской области «Об образовании» ст.18 п. 3).
- 4.3. Организует в учреждении общественное питание (раздаточный пункт, буфет, комната для принятия пищи).
- 4.4. Выплачивает педагогическим работникам:
- ежемесячную региональную надбавку, установленную законодательством области;
 - единовременное пособие молодым специалистам (Закон Тульской области «Об образовании» п.1 и п.2 ст.20 и постановление губернатора Тульской области от 07.06.2005г. №31-ПГ);
 - ежемесячную надбавку за почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации»; за нагрудные знаки «Отличник народного просвещения, «Почётный работник общего образования» (Закон Тульской области «Об образовании» п. 3 ст. 18);
 - ежемесячную надбавку к должностному окладу работнику библиотеки в размере определенном Законом Тульской области «О библиотечном деле»;
 - вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, в том числе в летний период времени (на основании Постановления Правительства РФ от 12 декабря 2007 г. № 860, в редакции от 06.05.2008г. № 345; Закона ТО, принятого Тульской областной Думой 31 января 2008 года Постановлением № 57/2685);
 - за руководство школьными методическими объединениями учителей-предметников и классных руководителей
- 4.5. Выплачивает работникам образовательного учреждения:
- ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение в соответствии с законодательством Тульской области;
 - 100% оплату компенсации проезда к месту работы и обратно;
 - за участие в конкурсах профессионального мастерства.
- 4.6. Обеспечивает бесплатный медицинский осмотр и приобретение медицинских книжек (Закон об Образовании Тульской области п.1 ст. 18). Обеспечивает обязательное медицинское социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством.
- 4.7. Работодатель обязуется:
- 4.7.1. Осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами («Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ от 15 декабря 2001 года), и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц в соответствии с законом «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» № 56-ФЗ от 30 апреля 2008 года).
- 4.7.2. Рассматривает возможность по введению в образовательном учреждении системы негосударственного пенсионного обеспечения работников.
- 4.7.3. Создает совместно с профсоюзной организацией в образовательном учреждении комиссию по пенсионным вопросам.

- 4.7.4. Предоставляет индивидуальных сведений в Управление Пенсионного Фонда РФ в Куркинском районе Тульской области на магнитных носителях в установленные сроки.
- 4.7.5. Выдает работникам образовательного учреждения копию индивидуальных сведений, представленных в Управление Пенсионного Фонда РФ в Куркинском районе Тульской области (по личному заявлению работника)
- 4.7.6. Обеспечивать сохранность и своевременную передачу на архивное хранение документов по заработной плате работников, стажу и работе в должности, дающей право на льготное пенсионное обеспечение.
- 4.7.7. Обновлять Перечень рабочих мест, наименование профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством.
- 4.7.8. Представлять в Управление Пенсионного Фонда РФ в Куркинском районе Тульской области списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие два года и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.

4.8. Стороны признают:

Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;
- нахождения в длительной служебной командировки сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;

4.9. Сохранение уровня оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории:

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;
- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.
- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой оплата труда производится с учетом квалификационной категории, присвоенной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы: группа продленного дня, общежитие, интернат при школе, школа-интернат, детский дом и др.); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка,

	направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности), учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» ОБЖ)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель; преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания.	Учитель; преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» ОБЖ)
Мастер производственного Обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Преподаватель детской музыкальной школы, (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения; преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Министерством. (п. 8.15.2)

Педагогические работники учреждения, повторно аттестуемые на высшую и первую квалификационную категорию и имеющие стабильные результаты освоения обучающихся, награжденные государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, при условии работы по портфолио, проходят аттестацию в форме собеседования.

4.11. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.12. При аттестации педагогических работников в состав аттестационной комиссии

в включать представитель профсоюзной организации (п.6. Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённого приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2010 года № 209).

4.13. Увольнение педагогических работников, по причине несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, допускается лишь по согласованию с профсоюзным комитетом представительным органом. При этом работодатель обязан предлагать работнику вакансии в данном образовательном учреждении (ст. 81 ТК РФ).

4.14. Профком обязуется:

4.14.1. Оказывать организационную помощь представителям Управления Пенсионного Фонда РФ в Куркинском районе Тульской области в работе консультационного пункта Управления Пенсионного Фонда РФ в Куркинском районе Тульской области в организации и при проверке по вопросам реализации пенсионного законодательства.

4.14.2. Осуществлять контроль за деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учёте в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представлять интересы членов профессионального союза в суде по пенсионным вопросам.

4.14.3. Организовывать мероприятия по торжественному вручению в образовательных учреждениях пенсионных удостоверений с приглашением представителей Управления Пенсионного Фонда РФ в Куркинском районе Тульской области.

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет за счет средств работодателя (Закон Тульской области «Об образовании» п. 2 ст. 18).

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

5.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (обучение по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6. Работодатель обязуется:
- 6.1. Уведомлять профком в письменной форме под роспись о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 6.2. Работодатель обязан сообщить в письменной форме в органы службы занятости о принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, в случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, не позднее, чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий. (ст.25 п. 2 РФ «О занятости населения в РФ»)
- 6.3. Работодатель обязуется уведомлять работника в письменной форме под роспись о предстоящем высвобождении по сокращению численности или штата работников за 2 месяца. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ч. 1 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы согласно отраслевому соглашению.
- 6.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2, ч. 1 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 6.5. Стороны договорились, что:
- 6.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, 261 ТК РФ, имеют также:
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
 - лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 6.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляют гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

VII. Рабочее время и время отдыха.

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 7.2. Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для женщин 36 часов (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11. 1990г. № 298/3 - 1).

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

Воспитатели- 36 часов в неделю

Учителя – 18 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и другими локальными нормативными актами учреждения.

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

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

7.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями (Приказ Минобрнауки России от 27 марта 2006 года № 69)

7.6. Учителям, при учебной нагрузке менее 25 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации

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

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

7.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Куркинский район Тульской области, утвержденного Постановлением Главы администрации муниципального образования Куркинский район «Об оплате труда работников образовательных муниципальных учреждений муниципального образования Куркинский район» от 25.06.2008 года № 205 (с последующими изменениями и дополнениями)

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

7.9. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их

учебной нагрузки до начала каникул.

- 7.10. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

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

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

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

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

- 7.13. Работодатель обязуется:

- 7.13.1. Предоставлять работникам дополнительный отпуск в каникулярное время в пределах выделенных ассигнований на оплату труда (ст. 116 ТК РФ):

- не имеющим больничных листов в течение года в количестве 5 календарных дней;
- ответственному за оформление больничных листов в течение 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3 календарных дня;
- руководителям районных и школьных методических объединений 3 календарных дня.

- 7.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ),

- при рождении ребенка в семье - 1 рабочий день;
- для сопровождения детей первоклассников в школу -1 сентября;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости - 3 календарных дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 календарных дня.

- 7.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

- 7.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности (с учётом мнения профкома), работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

VIII. Охрана труда.

- 8.1. Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (Приложение № 3).

8.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение (сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.), инструктаж по охране труда, стажировки на рабочих местах.

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

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

8.1.5. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой (ст. 212 ТК РФ), обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими

8.1.6. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере 0,2 % суммы затрат от фонда заработной платы (ст. 226 ТК РФ).

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

8.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.1.10. 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.

8.1.11. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.1.12. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома в соответствии со спецификой деятельности учреждения (ст. 212 ТК РФ).

8.1.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.14. Обеспечить в учреждении работу комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома

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

8.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав

работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212 ТК РФ, Закон Тульской области «Об образовании» п. 1 ст. 18).

8.1.18. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

8.1.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Избирать уполномоченного по охране труда от профсоюза..

8.2.2. Осуществлять учет и анализ причин производственного травматизма работников отрасли. Результаты анализа доводить до сведения всех учреждений.

8.2.3. Разработать и утвердить порядок обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждений, порядок и процедуру прохождения работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социальных 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 нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с профкомом.

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, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

Работодатель на основании письменного заявления работника, уполномочившего профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от ставки (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель за счет средств фонда надбавок и доплат учреждения производит выплаты председателю профкома за дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей по социально защите работника, заключению и контролю за коллективным договором в соответствии со ст. 377 ТК РФ и уполномоченному по охране труда в соответствии со ст. 377 ТК РФ,

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

9.8. 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 пунктами 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).

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

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации заместителей руководителей, заместителей руководителей структурных подразделений, работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение с письменного согласия к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, имеющим особый характер работы (ст. 116 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- премирование работников школы из фонда надбавок и доплат стимулирующего характера (Закон Тульской области «Об образовании»).

а по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ);
- разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ст. 125 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

Х. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности».

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

- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять контроль совместно с комиссией по социальному страхованию за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- 10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорили что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 календарных дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ)
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля над общим собранием работников 1 раз в год.
- 11.4. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения и использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном

законодательством.

11.7. Переговоры по заключению нового договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя

врио директор МКОУ «КСОШ №2»



/ Н.С.Кочергина

«14» 01 2020г.

От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ «КСОШ №2»

Т.В.Курилкина

«14» 01 2020г.

Принят на общем собрании работников «14» 01 2020г. Протокол № 1