

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Лицей математики и информатики» Кировского района
г. Саратова**

**Коллективный договор
на 2018 – 2021 годы**

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол от 26 ноября 2018 года № 4

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключается между работниками муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей математики и информатики» Кировского района города Саратова (далее – Учреждение) в лице профсоюзного комитета, действующего на основании Устава профсоюза работников народного образования и науки, и работодателем в лице директора Учреждения, действующего на основании Устава Учреждения, и именуемыми при совместном упоминании Сторонами.

1.2. Договор – локальный правовой акт, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства.

1.3. Договор соответствует действующим нормам, содержащимся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральных Законах Российской Федерации и Законах Саратовской области.

1.4. Договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников. С учётом финансовых возможностей Учреждения в Договоре могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 Трудового кодекса РФ).

1.5. Предложения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в Договор подлежат.

1.6. Основными принципами коллективного договора как формы социального партнерства являются (согласно ст. 24 ТК РФ):

- Равноправие сторон;
- Уважение и учет интересов сторон;
- Заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- Соблюдение сторонами трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства;
- Полномочность представителей сторон;
- Свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- Добровольность принятия сторонами на себя обязательств и реальность их выполнения;
- Обязательность выполнения коллективного договора;
- Ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.7. Стороны договорились, что выполнение условий Договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы Учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения Учреждения квалифицированными

кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

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

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

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

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

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

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

1.14. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.15. Договор вступает в силу с 26.11.2018 года и действует по 25.11.2021 г.

1.16. Заключившие Договор Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Раздел 2. Обеспечение занятости работников.

2.1. Стороны договорились о нижеследующем:

2.1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора хранится в Учреждении, другой – у работника. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ).

2.1.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

2.1.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его с настоящим Договором, Уставом Учреждения, Правилами

внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.1.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ). Бланк трудовой книжки приобретается работником за свой счет.

2.1.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации.

2.1.6. Между Работодателем и работником, непосредственно оказывающими платные образовательные услуги заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому работнику поручается выполнение дополнительной работы в порядке совмещения должностей или расширения зоны обслуживания (увеличения объема работы) по той же должности, определяется срок, на который поручается выполнение дополнительной работы, круг трудовых обязанностей (ст. 60.1, 151 ТК РФ).

2.1.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса РФ).

2.1.8. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст. 72.2 Трудового кодекса РФ.

2.1.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается не менее одной ставки, необходимой для выработки льготного педагогического стажа. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

2.1.10. В случае уменьшения часов педагогической работы, сокращения количества классов педагогические работники догружаются до установленной нормы часами другой педагогической работы, при условии, если работодатель располагает такой возможностью, а работник может исполнять данную работу.

2.1.11. Учителя предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

2.1.12. Аудиторная занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора/трех лет, устанавливается из расчета одной ставки и передается на этот период для выполнения другим учителям.

2.1.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только по взаимному согласию сторон и с учетом мнения профсоюзного комитета. Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

2.1.14. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре, а также при установлении ее на следующий учебный год, возможны только в случаях:

2.1.14.1. Уменьшения количества часов по учебным планам.

2.1.14.2. Сокращения количества классов(групп).

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

2.1.14.4. Восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости.

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

2.1.15. Педагогическая нагрузка (аудиторная и неаудиторная занятость) педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в очередной отпуск, с чем последний знакомится и подписывает.

2.1.16. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.1.17. На педагогического работника с его согласия могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

2.1.18. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.

2.1.19. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника или в случае оформленного отказа от дачи объяснения. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 Трудового кодекса РФ).

2.1.20. Расследование нарушений дисциплинарного характера, норм профессионального поведения и Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на работника жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику.

2.1.21. Ход служебного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей, и случаев, связанных с организацией учебно – воспитательного процесса.

2.1.22. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13 Трудового кодекса РФ. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.1.23. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79. Трудового кодекса РФ).

2.1.24. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.1.25. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом полученных рекомендаций.

2.1.26. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета Учреждения.

2.2. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ (работников с более высокой квалификацией; семейных работников – при наличии двух и более иждивенцев; лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом; работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя; инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества; работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также лица при равной квалификации:

2.2.1. Одиноким матери, отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста

2.3. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации Учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки продлить срок трудового договора до окончания беременности в порядке, установленном статьей 261 ТК РФ.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период её беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести её до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом её состояния здоровья.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет, (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

2.4. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями 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 школы, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) – ст. 74 ТК РФ.

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

2.5. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 178, 180).

2.7. О возможном массовом высвобождении работников информация в профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее, чем за три месяца.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.8. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 Трудового кодекса РФ). Массовым увольнением является высвобождение 10 % работников в течение 90 календарных дней.

2.9. Педагогическая нагрузка (в т.ч. аудиторная и неаудиторная занятость) педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода работника в отпуск, с чем последний знакомится подписью.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебному плану и программам, сокращения количества классов(групп);

- простоя, когда работникам без их согласия поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в школе на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других чрезвычайных случаях);

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

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11 .Работодатель предоставляет возможность работнику повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую специальность в пределах Учреждения и в соответствии со штатным расписанием Учреждения.

2.12. Смена подведомственности Учреждения не прекращает действия трудового договора. При смене учредителя Учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжают (ст. 75 Трудового кодекса РФ).

2.13. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 Трудового кодекса РФ).

2.14. В случае появления возможности принятия новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники Учреждения.

2.15. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

2.15.1. Первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников.

2.15.2. Возможность перемещений работников внутри Учреждения.

2.15.3. Приостановить найм новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники Учреждения.

2.15.4. Возможность с учетом мнения профсоюзного комитета снижения нагрузки педагогических работников.

Раздел 3. Время труда и время отдыха

3.1 Приоритетным и исходным звеном хозяйственного механизма учреждения, а также составной частью организации управления персоналом, обеспечивая установление научно-обоснованных норм труда в определённых организационно-технических условиях для повышения эффективности труда является нормирование труда. (Приложение 1 к Коллективному договору)

3.1.2. Режим труда и отдыха работников Учреждения (продолжительность рабочей недели, время начала работы, время перерывов в работе) устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2 к Коллективному договору), а также расписанием занятий, графиками сменности, утвержденными работодателем и согласованными с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАОУЛМИ.

3.2. Продолжительность рабочего времени:

Педагога – психолога, социального педагога, старшего вожатого, библиотекаря, преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности – 36 часов в неделю.

3.2.1 Учителя – логопеда – 20 часов педагогической работы в неделю.

3.2.2 Воспитателя – 30 часов в неделю.

3.2.3 Вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала – 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, продолжительность рабочего времени складывается из аудиторной и неаудиторной занятости.

3.4. Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливается не более 36 часов в неделю.

3.5. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором.

3.6. Рабочее время педагогических работников в период каникул устанавливается в пределах суммарной занятости до их начала. В эти периоды работники привлекаются руководителем Учреждения к педагогической и организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы.

3.7. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы по основному месту работы.

3.8. Сверхурочные работы, вызванные необходимостью заменять отсутствующих работников, допускаются с письменного согласия работника при наличии приказа работодателя, согласованного с профсоюзным комитетом Учреждения.

3.9. Работа в сверхурочное время компенсируется дополнительным временем отдыха (но не менее времени, отработанного сверхурочно) или соответствующей оплатой (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

3.10. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.11. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные дни отдыха (ст. 101 Трудового кодекса РФ) работникам за ненормированный рабочий день (Приложение № 3 к Коллективному договору).

3.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ.

3.13. Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета и при наличии письменного распоряжения руководителя.

3.14. Работа в выходной день компенсируется другим днем отдыха. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере.

3.15. Продолжительность рабочего дня, предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час. Накануне выходного дня при шестидневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать пяти часов.

3.16. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по письменной просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

3.16.1. Беременным женщинам.

3.16.2. Одному из родителей, опекуну, имеющим ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет).

3.16.3. Лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.16.4. Лицам моложе 18 лет.

3.16.5. Любому работнику по согласованию с работодателем.

3.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

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

3.19. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника, с учётом мнения профсоюзного комитета и по письменному распоряжению работодателя.

3.20. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работнику предоставляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

3.21. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

3.22. Дополнительные оплачиваемые дни отдыха предоставляются по заявлению работника в следующих случаях:

3.22.1. Бракосочетание первым браком – 3 календарных дня.

3.22.2. Смерть близких родственников (родителей, супруга, детей) – 3 календарных дня.

3.22.3. Председателю профкома за общественную работу – 3 календарных дня.

3.22.4. Бухгалтеру – 3 календарных дня.

3.22.5. Празднование бракосочетания детей – 1 календарный день.

3.22.6. Проводы детей на военную службу – 2 календарных дня.

3.22.7. Тяжелое заболевание близких родственников (родителей, супруга, детей) – 3 календарных дня.

3.22.8. Работнику-родителю детей-первоклассников (если работник не занят мероприятиями Учреждения, посвященных 1 сентября) – 1 календарный день (1 сентября).

3.22.9. На рождение ребенка – 3 дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск должен быть использован до 01 июня следующего года, при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

323. При наличии в течение календарного года нескольких оснований для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска, отпуск предоставляется по каждому из оснований

324. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника помимо лиц, указанных ст. 128 Трудового Кодекса РФ (участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году, работающим пенсионерам по возрасту – 14 дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы – 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 60 календарных дней в году), родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году.

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

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

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

Раздел 4. Оплата и нормирование труда.

4.1. Оплата труда осуществляется в соответствии с «Положением о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников МАОУ ЛМИ (далее – Положением). (Приложение № 4 к Коллективному договору).

4.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников, в том числе установления размера оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (повышение окладов (ставок), доплату за особые условия труда, работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, совмещение профессий и стимулирующие выплаты (доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.3. Работодатель обеспечивает выплату работникам заработной платы в денежной форме 28-го числа текущего месяца за текущий месяц в размере 40 % от размера заработной платы (аванс) и 13-го числа последующего месяца за предыдущий месяц в размере 100 % (зачетом ранее выплаченного аванса).

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

4.5. За время каникул, являющимся рабочим временем, заработная плата выплачивается работникам в том размере, какой был установлен до начала каникул.

4.6. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного

им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

4.7. Календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4.8. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной), на начало нового учебного года составляется, по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения, тарификационный список.

4.9. Объем учебной нагрузки (аудиторной и неаудиторной) педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

4.10. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производятся доплаты к базовой части заработной платы.

4.11. Доплата к должностным окладам при совмещении должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников (размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора) с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

4.12. Вознаграждение педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс за выполнение функций классного руководителя, не входит в неаудиторную занятость и является доплатой к установленной заработной плате.

4.13. Базовой величиной для расчета вознаграждения за классное руководство принимается 40 рублей за 1 обучающегося в месяц, но не более 1000 рублей.

4.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.142 Трудового кодекса РФ).

4.15. Устанавливать неосвобожденному руководителю выборного профсоюзного органа компенсационный коэффициент 0,1 к оплате за часы аудиторной занятости или доплату в размере не менее 5% должностного оклада за активное участие в решении социальных вопросов труда в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников в

текущем финансовом году.

4.16. Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты заработной платы.

4.17. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.18. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета средней заработной платы. За работником на время приостановки работы для устранения причин, связанных с угрозой жизни и (или) здоровью работника, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.19. Работникам ежемесячно перед получением заработной платы выдаются расчетные листки установленной формы.

4.20. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производятся доплаты согласно трудовому договору или предоставляются дополнительные дни отдыха по договоренности с работником.

4.21. Работникам за условия труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ в ночное время, работ с особым характером труда), устанавливаются компенсационные выплаты.

В день увольнения производится выплата всех сумм, причитающихся работнику.

4.23. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения оплаты.

4.24. Не допускается без согласования с профсоюзным комитетом рассмотрение следующих вопросов:

4.24.1. Установление аудиторной и неаудиторной нагрузки на планируемый учебный год.

4.24.2. Установление стимулирующих выплат, награждение денежными премиями.

4.24.3. Проведение мероприятий по аттестации работников лицея.

4.24.4. Утверждение перечня работников, занятых на работах с особым характером труда, за которые устанавливается доплата.

4.25. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца.

4.26. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий настоящего Договора, отраслевых соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.27. Изменение размера заработной платы без уведомления работника производится:

4.27.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.27.2. При присвоении почетного звания – со дня присвоения.

4.28. За работниками, направленными на курсы повышения квалификации или переквалификации, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

4.29. При уменьшении часов аудиторной и неаудиторной нагрузки в течение учебного года по независящим от учителя причинам до конца учебного года выплачивается:

4.29.1. Заработная плата за фактическое количество часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку.

4.29.2. Заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если работника невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.29.3. Заработная плата, установленная до снижения аудиторной и неаудиторной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если работника невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.30. Все выплаты в меж тарификационный период, то есть в течение учебного года, влекущие дополнительные финансовые затраты сверх размера фонда оплаты труда, осуществляются из средств экономии фонда оплаты труда (при наличии экономии) или фонда стимулирования соответствующих категорий работников.

4.31. Уменьшение размеров стимулирующих выплат ввиду использования средств соответствующих фондов, осуществляется в уведомительном порядке.

4.32. Извещение работника об изменении системы оплаты труда и наименования должностей не позднее, чем за 2 месяца до изменения (ст. 74 ТК РФ);

5. Социальные гарантии и льготы.

Работодатель обязуется:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 Трудового кодекса РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших и средних учебных заведениях, и работникам, получающим второе высшее образование.

5.2. Установить согласно закону Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» надбавку к должностному окладу за почетные звания «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ» в размере 901 рубля, «Заслуженный учитель РФ»-1601 руб, «Кандидат наук»- 3202руб.

5.3. Установить оплату:

5.3.1. Молодым специалистам, принятым на работу после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, на период со дня приема на работу до назначения стимулирующей выплаты по показателям работы на основе представления материалов личных достижений педагога (портфолио) стимулирующую выплату в размере не ниже средней по Учреждению.

5.3.2. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойномразмере.

5.3.3. За работу в сверхурочное время оплату производить за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы в двойномразмере.

По желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.3.4. За работу в ночное время в размере35%.

5.4. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ, в т.ч. на накопительную часть трудовой пенсии в государственный или негосударственный пенсионный фонд.

5.5. Применять меры поощрения за успехи в работе (ст. 191 Трудового кодексаРФ).

5.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство) по представлению профсоюзного комитета.

5.7. Осуществлять выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка следующим категориям увольняемых работников:

5.7.1. Получившим трудовое увечье в Учреждении.

5.7.2. Всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией Учреждения.

5.7.3. Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата работников.

6. Охрана труда и здоровья.

Условия труда работников должны соответствовать требованиям охраны труда (ст 220 ТК РФ).

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.212 Трудового кодексаРФ).

6.1.2. Защиту работников от воздействия вредных и опасных факторов.

6.1.3. Оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом, инвентарём и сохранность этого имущества на период его эксплуатации.

6.1.4. Выполнение всех работ, предусмотренных соглашением по охране труда между администрацией и комитетом профсоюза, утверждаемым на календарный год.

6.1.5. Санитарно – гигиенический режим в соответствии с санитарными нормами и правилами.

6.1.6. Своевременную выдачу работникам спецодежды.

6.2. Работодатель контролирует:

6.2.1. Соблюдение режима труда и отдыха работников.

6.2.2. Выполнение работниками нормативных требований и правил по охране труда, санитарно – гигиенических условий содержания помещений.

6.2.3. Состояние условий труда и аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.2.4. Правильность применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Проведение инструктажа по безопасным методам и приемам выполнения работ, противопожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

6.3. Работодатель организывает:

6.3.1. Своевременное информирование работников о существующем риске для здоровья, компенсациях, предоставляемых в случае ухудшения положения работающих.

6.3.2. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) профилактические медицинские осмотры работников за счет средств работодателя, внеочередные медицинские осмотры в связи с медицинским заключением работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения осмотра (ст. 212, 219 Трудового кодекса РФ).

6.3.3. Санитарно – бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, предоставление работникам помещения для приема пищи, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст. 212, 223 Трудового кодекса РФ).

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Ходатайствовать перед фондом социального обеспечения о приобретении путевок на санаторное лечение для работников и их детей согласно медицинским показаниям по представлению профсоюзного комитета.

6.4.2. Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, производить совместно с профсоюзным комитетом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, 229 Трудового кодекса РФ).

6.4.3. Принимать меры для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций и в случае обострения профессиональных заболеваний (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

6.4.4. Нести ответственность за ущерб, причиненный здоровью и трудоспособности работников, в порядке, установленном действующим законодательством.

6.4.5. Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя весь утраченный заработок и компенсацию, определенную ст. 184 Трудового кодекса РФ, иными Федеральными законами. Размер компенсации определяется с учетом степени утраты трудоспособности. Степень утраты трудоспособности устанавливается учреждением медико–социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения фонда социального страхования РФ и производятся через бухгалтерию.

6.4.6. Сохранять за работником на время приостановления работ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен на другую работу с оплатой труда не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.4.7. Выплачивать денежную компенсацию во время простоя в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (в размере 2/3 заработной платы) при невозможности предоставления другой работы до устранения опасности. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 Трудового кодекса РФ).

6.4.8. Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

6.4.9. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст. 223 Трудового кодекса РФ).

6.4.10. Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, при обострении профессиональных заболеваний, а также в случае необходимости оказания неотложной медицинской помощи (ст. 223 Трудового кодекса РФ).

6.4.11. Организовать совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 218 Трудового кодекса РФ).

6.5. Обязательства работников по охране труда и технике безопасности:

6.5.1. Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда, повышать свою квалификацию (ст. 21 Трудового кодекса РФ).

6.5.2. Соблюдать правила, инструкции и иные локальные нормативные акты по охране труда и организации безопасности образовательного процесса.

6.5.3. Соблюдать санитарно – гигиенические нормы и правила, правила пожарной и электробезопасности.

6.5.4. Сообщать работодателю о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 Трудового кодекса РФ).

6.5.5. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях.

6.5.6. Проходить по представлению работодателя обязательные и периодические медицинские осмотры.

6.6. Работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания (ст. 219 Трудового кодекса РФ).

7. Гарантии профсоюзной деятельности.

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. Профсоюзный комитет осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст.81, ст.336 Трудового кодекса РФ) производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.4. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профсоюзному комитету помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств недопускается.

7.6. Работодатель по заблаговременному представлению профсоюзного комитета освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.

7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Договором. Председатель и члены профсоюзного комитета Учреждения могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 ст. 81 Трудового кодекса РФ, а также при изменении существенных условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема

иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат), только предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 Трудового кодекса РФ).

7.8. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам, связанным с нормами трудового права и социально – экономического развития Учреждения.

7.9. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценке условий труда, охране труда, трудовым спорам, социальному страхованию.

7.10. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

7.11.1. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя.

7.11.2. Привлечение работников к сверхурочным работам.

7.11.3. Разделение рабочего времени на части.

7.11.4. Очередность предоставления отпусков.

7.11.5. Систему оплаты и нормирования труда.

7.11.6. Массовые увольнения.

7.11.7. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем.

7.11.8. Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка.

7.11.9. Создание комиссий по охране труда.

7.11.10. Составление графиков сменности и расписания занятий.

7.11.11. Наложение и снятие дисциплинарных взысканий.

7.11.12. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей в Учреждении.

7.11.13. Распределение учебной нагрузки.

7.11.14. Установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат.

7.11.15. Распределение выплат премиального характера и использование средств экономии фонда оплаты труда.

7.11.16. Должностные инструкции работников.

7.11.17. Инструкции по охране труда.

7.11.18. Иные документы, затрагивающие социально – экономические и трудовые интересы работников.

7.11.19. Режим работы всех категорий работников.

7.11.20. Все локальные нормативные акты, действующие в Учреждении.

8. Обязательства профсоюзного комитета.

8.1. Профсоюзный комитет обязуется:

8.1.1. Проводить регулярную разъяснительную работу с работниками по вопросам трудового права, по вопросам соблюдения работодателем и работниками своих прав и обязанностей.

8.1.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

8.1.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 Трудового кодекса РФ).

8.1.4. Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий настоящего Договора и соглашений (ст.195 Трудового кодекса РФ).

8.1.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.1.6. Содействовать в разрешении конфликтных ситуаций во внесудебном порядке и без участия структур, проводящих официальное рассмотрение трудовых споров.

8.1.7. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда.

8.1.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации.

8.1.9. Содействовать осуществлению культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы в Учреждении.

8.1.10. Содействовать созданию и поддержанию благоприятного микроклимата в Учреждении.

8.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за:

821. Соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

822. Рациональностью использования фонда оплаты труда, средств экономии фонда оплаты труда.

823. Правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации.

824. Своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию, за оздоровлением работников и их детей и предоставлением им санаторно – курортного лечения.

825. Своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, УФНС, фонд социального страхования.

826. Правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

827. Соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

828. Состоянием охраны труда и отдыха работников.

9. Заключительные положения.

Стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет настоящий Договор в течение семи дней со дня его подписания Сторонами на уведомительную регистрацию в Министерство занятости, труда и миграции.

9.2. Текст Договора должен быть доведен до сведения работников в течение десяти дней после его подписания.

9.3. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, закреплённых Договором.

9.4. Стороны договорились:

9.4.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению Договора.

9.4.2. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников Учреждения один раз в год. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.4.3. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.4.5. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставлять гарантии трудовой деятельности (ст. 39 Трудового кодекса РФ).

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.6. Стороны определили, что переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее 01.04.2021 года.

9.10. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном действующим законодательством.

9.11. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступить любая из сторон, при этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений должна уведомить об этом другую сторону не позднее чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения и дополнения. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит комиссия по подготовке к заключению коллективного договора.


9.12. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы. В случае нарушения этого обязательства работодатель может применить к ее участникам меры, предусмотренные для

нарушителей трудовой дисциплины.

9.13 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Настоящий коллективный Договор принят на профсоюзном собрании
26.11.2018

Директор МАОУ ЛМИ  _____ Н.Ю. Романова

Председатель профсоюзной организации  _____ К.А. Баранова



Реш. N 1325/18-РД
от 24.12.18
О/Синякина АА/

