

Согласовано:  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ Черемушкинская СОШ  
\_\_\_\_\_ Е.Ю. Кивистик  
«05» марта 2021г

Утверждено:  
директор МБОУ  
Черемушкинская СОШ  
\_\_\_\_\_ Н.И.Гусар  
« 05 » марта 2021г

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Черемушкинская средняя  
общеобразовательная школа имени  
Героя Советского Союза Г.В. Комарова»  
(с. Черемушка, ул. Зеленая, 9в)  
на 2021, 2022, 2023 годы

## **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Черемушкинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Г.В. Комарова» (далее именуемое учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Черемушкинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Г.В. Комарова», в лице директора Гусар Надежды Ивановны, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и «Работники», в лице уполномоченного в установленном порядке председателя первичной профсоюзной организации Кивистик Елены Югановны, с другой стороны, совместно именуемые «Стороны».

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

1.4. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## **Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а

также отраслевым территориальным соглашением и 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, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (групп или количеств воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, 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).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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 состоянию здоровья.

2.6. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания 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.

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

### **Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА.**

3.1. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается настоящим договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, и Каратузского района, содержанием нормы трудового права.

3.2. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- б) единого квалификационного справочника должностей;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- д) мнения представительного органа работников учреждения.

3.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.4. Обязательства по оплате труда считаются принятыми с заключением трудовых договоров, изданием приказов о приеме на работу, об установлении выплат компенсационного и стимулирующего характера, представлением табелей учета рабочего времени и других документов, являющимися основанием для начисления заработной платы.

3.5. Заработная плата работников увеличивается (индексируется) с учетом уровня цен на товары и услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных Положением об оплате труда (Приложение № 1).

3.7. Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Черёмушинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Г.В. Комарова» размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

3.8. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Каратузского района, содержащими нормы трудового права и устанавливаются Положением об оплате труда работников МБОУ Черемушкинская СОШ.

3.9. К выплатам компенсационного характера относятся:

- \* выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- \* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст.148 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- \* выплата за работу в сельской местности;

- \* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации (ст.150 Трудового Кодекса Российской Федерации),

- при работе в ночное время производится доплата в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (ст.154 Трудового Кодекса Российской Федерации),

- при выполнении сверхурочной работы оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 Трудового Кодекса Российской Федерации),

- при выполнении работ в выходной или нерабочий праздничный день, выплата производится на основании статьи 153 Трудового Кодекса Российской Федерации,

3.10. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.11. Оплата труда работников, занятых на работах, предусмотренных Перечнем работ с тяжелыми и вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда:

Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда	Предельный размер доплат, %
Работы с использованием химических реактивов, а также их хранением (складированием).	12
Работа на деревообрабатывающих станках.	10,4
Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а так же с их применением	12
Работа у горячих плит электрожаровых шкафов, кондитерских и паро – масляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки. Работа, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других и химических веществ. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а так же с их применением	12

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по итогам специальной оценки условий труда Работников Учреждения.

Уменьшение или отмена доплат производится при условии проведения по рационализации рабочих мест, улучшению условий труда Работников и только по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда Работнику, выполняющему работы, включенные в выше указанный перечень, Работодатель продолжает выплачивать повышенную оплату труда.

3.12. Компенсационные выплаты носят обязательный характер.

3.13. Выплаты стимулирующего характера.

3.13.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- \* выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- \* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- \* выплаты за качество выполняемых работ;

- \* персональные выплаты;

- \* выплаты по итогам работы.

3.13.2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат, их виды и размеры, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения определяются Положением «Об оплате труда работников МБОУ Черёмушинская СОШ», утвержденного приказом Учреждения, с учетом мнения профсоюзного органа учреждения.

3.13.3. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, педагогам муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу начального, основного, среднего образования детей, обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда.

Персональные выплаты определяются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающего коэффициента. Размер персональных выплат работников устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимального размера оплаты труда производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной плате, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определенном для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

3.13.4. Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (или в срок по соглашению сторон) (ст.140 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

3.16. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов (ст.141 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.17. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст.142, 236 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.18. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью 6 статьи 413 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью 6 статьи 413 Трудового Кодекса Российской Федерации.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены Трудовым Кодексом Российской Федерации. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен более льготный порядок выплат работникам, не участвующим в забастовке, чем предусмотренный Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.19. Оплата времени простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.20. В периоды отмены образовательного процесса в отдельных классах, либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям за работником сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года, в случае его привлечения к учебно-воспитательной, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

3.21. Удержания из заработной платы работников производятся только в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами Российской Федерации (ст.137, 138 Трудового Кодекса Российской Федерации) или по личному заявлению работника.

3.22. Заработная плата работникам учреждения производится путем перечисления денежных средств на лицевой счет Работника в российские кредитные организации до 10 числа месяца, следующего за отчетным. Срок выплаты аванса за первую половину месяца до 25 числа текущего месяца.

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

3.24. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.25. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата за счет средств общего фонда оплаты труда.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.26. При выплатах по итогам работы учитывается:

- \* объем освоения выделенных бюджетных средств;
- \* объем ввода законченных ремонт объектов;
- \* инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- \* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- \* достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- \* участие в инновационной деятельности;



\* участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

#### **Раздел 4. ИНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.**

4.1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

4.2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.3.Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых управлением образования администрации Каратузского района, осуществляющим управление муниципальными образовательными учреждениями, и образовательными учреждениями для учащихся той же местности, работники привлекаются в пределах установленного им до работы в лагере объема работы с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации (согласно штатного расписания).

#### **Раздел 5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

5.1. Материальная помощь.

5.1.1. Работникам учреждения в пределах общего фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь оказывается в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.1.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

5.1.3. Выплата единовременной материальной помощи производится на основании приказа руководителя по заявлению работника при предоставлении соответствующих документов.

5.2. В установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, в соответствии с частью 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.3. Педагогические работники муниципального образовательного учреждения, работающие и проживающие в сельском населенном пункте, для которых данное учреждение является основным местом работы, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения, согласно части 8 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5.4.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию

программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст.173 ТК РФ).

5.4.2. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно (ст.173 ТК РФ).

5.5. В случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные в размере 350, 00 рублей) (ст.168 ТК РФ).

5.6. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).

5.7. При сдаче крови и ее компонентов за Работником сохраняется его средний заработок за день сдачи и предоставленный в связи с этим день отдыха (ст.186 ТК РФ).

5.8. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам, не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются статьей 171 ТК РФ.

5.9. Председателю первичной профсоюзной организации предусмотрена доплата согласно Положению об оплате труда, утвержденным приказом Учреждения от 01.10.2020г. №03-02-89

5.10. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данном учреждении, при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, сохраняются гарантии, предусмотренные ст.183 ТК РФ.

5.11. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

5.12. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами (ст.184 ТК РФ).

5.13. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.13. Лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, назначается трудовая пенсия по старости ранее достижения возраста в порядке, установленном законом РФ о трудовых пенсиях.

## **Раздел 6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом представительному органу работников не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

6.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

6.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, согласно категорий, предусмотренных статьями 179 Трудового кодекса Российской Федерации при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2-3 года до пенсии).

6.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- приостанавливает найм новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

6.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

6.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации за увольняемым работником сохраняются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

6.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, в прохождении переобучения и приобретения другой профессии.

## Раздел 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

7.2. Режим рабочего времени педагогических работников, состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. N 69.

7.3. В Учреждении может устанавливаться пятидневная рабочая неделя (с двумя выходными днями) или шестидневная рабочая неделя (с одним выходным днем), согласно утвержденному расписанию.

Для административно-хозяйственного персонала устанавливается рабочая неделя: для женщин 36-часовая неделя, для мужчин – 40-часовая рабочая неделя с одним или двумя выходными днями (в субботу, воскресенье).

Для преподавательского состава устанавливается рабочая неделя: для женщин 36-часовая неделя, для мужчин – 40-часовая рабочая неделя с одним или двумя выходными днями (суббота, воскресенье), согласно утвержденному расписанию.

7.4. В Учреждении может применяться сокращенное рабочее время (по соглашению Сторон), предусмотренное Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.5. В случае производственной необходимости Работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения профсоюзного (представительного) органа Учреждения.

7.6. Перерыв для отдыха и питания работникам предоставляется продолжительностью до 2 часов в течение рабочего дня (смены).

7.7. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней устанавливается согласно статье 95 ТК РФ.

7.8. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения.

В данные периоды учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством РФ.

7.9. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.9.1. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

7.9.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

7.9.3. В соответствии с Законом РФ о государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, Работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска – 8 календарных дней.

7.9.4. Работникам Учреждения, которым по роду деятельности предусмотрен ненормируемый рабочий день, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)
Директор школы	7
Заместитель директора по учебно – воспитательной работе и воспитательной работе.	4

7.9.5. Работникам Учреждения, занятым в течение полного рабочего дня на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск в соответствии со Списком, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями):

Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)
Повар, работающий у плиты	6

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

7.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения профсоюзного (представительного) органа Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.12. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

7.13. Оплата ежегодного очередного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

7.14. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Постановлением администрации Каратузского района.

7.15. По письменному заявлению Работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между Работником и Работодателем с обязательным оформлением приказа руководителя Учреждения.

7.16. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках смен сторожей и машинистов (кочегаров) котельной, графике отпусков.

7.17. Работники Учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии и согласии профсоюзного (представительного) органа Учреждения в случаях, установленных ст. 99 ТК РФ.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.18. Работодатель обязуется вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником в пределах и за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

## **Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

8.1.2. Выделить на мероприятия по охране труда (при наличии финансовых средств) ежегодно средства в сумме до 5000 руб.

8.1.3. Проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте не реже чем один раз в пять лет, в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на рабочем месте в организации.

8.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить их периодическое обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

8.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.8. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

8.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты Согласно Перечня профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами СИЗ, утвержденного руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного (представительного) органа учреждения (приложение

8.2. Ответственный за обеспечение пожарной безопасности - директор школы обязан:

- 8.2.1. Организовать изучение и выполнение правил пожарной безопасности в Российской Федерации всеми работниками школы.
- 8.2.2. Проводить первичный противопожарный инструктаж со всеми вновь принимаемыми на работу.
- 8.2.3. Проводить повторный инструктаж (не реже 1 раза в 6 месяцев).
- 8.2.4. Принимать зачеты по окончании прохождения пожарно-технического минимума у всех обучаемых.
- 8.2.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших противопожарный инструктаж или не сдавших зачеты.
- 8.2.6. Вести учёт лиц, прошедших противопожарный инструктаж по программе пожарно-технического минимума в специальном журнале.
- 8.2.7. Установить в помещениях строгий противопожарный режим, установить порядок осмотра и закрытия помещений после окончания работы.
- 8.2.8. Обеспечить своевременное выполнение противопожарных мероприятий по предписаниям отделения надзорной деятельности.
- 8.2.9. Обеспечить разработку плана действий рабочих и учащихся в случае возникновения пожара и проводить не реже 1 раза в квартал тренировки по отработке этого плана.
- 8.2.10. Обеспечить выполнение противопожарного режима.
- 8.3. Содействовать в распространении и продвижении Рекомендаций, практического опыта Международной организации труда (далее - МОТ) о ВИЧ/СПИДе и сфере труда.
- 8.3.1. Проводить информационно-методическую работу по применению Рекомендаций МОТ о ВИЧ/СПИДе и сфере труда и Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда».
- 8.3.2. Обмениваться информацией о предпринимаемых действиях, подходах, методических и информационных технологиях профилактики ВИЧ инфекции на рабочих местах, используя существующие ресурсы, в том числе и собственные.
- 8.3.3. Включать вопросы профилактики ВИЧ-инфекции «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников, охраной труда и техникой безопасности.
- 8.3.4. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации и проведению с работниками организации и членами их семей культурно-просветительской работы, физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)»
- 8.3.5. В целях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в рамках исполнения поручения Председателя Правительства Российской Федерации М.В. Мишустина от 18.03.2020 № ММ-П12-1950 и постановления Главного государственного санитарного врача Российской Федерации № 6 от 13.03.2020г, работодатель обязан принять меры для профилактики распространения инфекции, обеспечить соблюдение указанных мер всеми работниками.
- При необходимости для сохранения здоровья, работники переводятся на дистанционную работу с сохранением заработной платы.

8.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- выполнять инструкции «Руководство к действию при обнаружении пожара» и «Порядок действий в случае возникновения пожара» по МБОУ Черемушкинская СОШ, утвержденные приказом № 01-27-54 от 27.08.2020г

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.5. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного (представительного) органа в количестве три человек.

## **Раздел 9. УСЛОВИЯ ТРУДА МОЛОДЕЖИ**

9.1. Стороны согласились с тем, что есть необходимость в дополнительном внимании к условиям труда молодежи.

9.2. К молодым работникам в учреждении отнесли работников, проработавших в организации менее трех лет в возрасте до 30 лет.

9.3. Коллектив и работодатель сошлись в том, что есть необходимость в предоставлении отпуска молодым работникам в летнее время, исключением является только письменное заявление молодого работника, с прошением предоставить основной отпуск в другое время.

9.4. При выполнении работы молодым работником, коллеги должны содействовать и при необходимости помогать в решении вопросов, требующих должного опыта.

9.5. Если молодой работник является молодым специалистом, необходимо разъяснить все причитающиеся ему права и льготы, предусмотренные законодательством РФ.

9.6. Особенности регулирования труда несовершеннолетних (прием на работу, рабочее время, время отдыха, охрана и оплата труда и т.п.) регламентируются трудовым законодательством РФ.

9.7. Работодатель ходатайствует о предоставлении молодому специалисту жилья в соответствии с краевой целевой программой обеспечения доступным жильем молодых специалистов и обеспечения доступным жильем молодой семьи.

## **Раздел 10. УСЛОВИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН**

10.1. Согласно статьи 258 Трудового Кодекса Российской Федерации работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы продолжительностью не менее 30 мин каждый для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы. Если работающая женщина имеет 2 и более детей в возрасте до полутора лет, то продолжительность перерыва для кормления — не менее 1 часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в



суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

10.2. Согласно статьи 259 Трудового Кодекса Российской Федерации направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин — запрещено.

10.3. Согласно части 2 статьи 259 Трудового Кодекса Российской Федерации направление в командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке. Указанные гарантии предоставляются также матерям, воспитывающим без супруга детей в возрасте до пяти лет (ч.3 ст.259 Трудового Кодекса Российской Федерации). При этом женщины должны быть под расписку ознакомлены со своим правом, отказаться от направления в служебную командировку, от привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

10.4. По просьбе беременной женщины работодатель обязан установить ей неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ч.1 ст.93 Трудового Кодекса Российской Федерации). При прохождении беременной женщиной обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях (врачебные осмотры, рентгенологические, лабораторные и другие специальные медицинские исследования) за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ч.3 ст.254 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.5. Существенной гарантией сохранения здоровья женщин и их потомства является законодательное закрепление права женщины на отпуск по беременности и родам. Такой отпуск предоставляется им в соответствии с листком нетрудоспособности продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух и более детей - 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов (ст.255 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.6. В целях лучшей организации отдыха и укрепления здоровья женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком по ее заявлению предоставляется ежегодный отпуск независимо от стажа работы. Причем даже при отсутствии требуемого по общему правилу 6-месячного стажа работы ежегодный отпуск беременной женщине и женщине, родившей ребенка, должен быть предоставлен в полном размере, а не пропорционально проработанному времени. В этом случае отпуск предоставляется авансом за первый год работы, в счет которого включается также и отпуск по беременности и родам.

10.7. Учитывая то, что во время отпуска по беременности и родам женщина нуждается в повышенном внимании и заботе близких, законодательство разрешает по желанию ее мужа предоставлять ему ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в данной организации (ст.123 Трудового Кодекса Российской Федерации) в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

10.8. После окончания отпуска по беременности и родам женщина вправе обратиться к работодателю с заявлением о предоставлении ей отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами (ч.1 ст.256 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.9. В соответствии со статьей 257 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 дней со дня их рождения.

10.9.1. В случае усыновления ребенка обоими супругами этот отпуск предоставляется одному из супругов по их усмотрению. Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска в связи с усыновлением ребенка предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения. Отпуск оформляется на основании листка нетрудоспособности, выдаваемого лечебным учреждением.

10.9.2. По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста 3 лет.

9.10. Порядок предоставления указанных отпусков работникам, усыновившим ребенка, утвержден постановлением Правительства Российской Федерации от 11.10.01 № 719.

## **Раздел 11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО (ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО) ОРГАНА РАБОТНИКОВ**

11.1. Представителями работников в социальном партнерстве являются: первичная профсоюзная организация учреждения и (или) иной представитель (представительный орган), избираемый общим собранием трудового коллектива в случаях и порядке, установленных трудовым законодательством РФ (ст.29-31 ТК РФ).

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному (представительному) органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора.

11.2.2. Предоставлять профсоюзному (представительному) органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

11.2.3. Профсоюзный (представительный) орган трудового коллектива представляет трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищает законные интересы работников учреждения, осуществляет правовую помощь.

11.3. Председателю первичной профсоюзной организации Учреждения предусмотрена доплата за работу из фонда стимулирующих выплат (согласно Положению об оплате труда работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Черемушкинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Г.В. Комарова».

## **Раздел 12. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ**

12.1. Изменение и дополнение Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (ст.44 ТК РФ).

12.2. Разрешение разногласий по выполнению настоящего Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

## **Раздел 13. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ПО СОБЛЮДЕНИЮ УСЛОВИЙ НАСТОЯЩЕГО КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. Контроль за выполнением условий настоящего договора осуществляется сторонами в процессе его реализации.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

Информация о выполнении настоящего Коллективного договора рассматривается на собраниях трудового коллектива учреждения не менее одного раза в течение календарного года.

Сведения о ходе выполнения настоящего Коллективного договора предоставляется по требованию одной из сторон не позднее 10 календарных дней с момента заявления такого требования.

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

13.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.4. При условии добросовестного выполнения Сторонами условий настоящего Договора работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок и других акций, способных повлечь приостановку учебного процесса.

## **Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

14.1 Работодатель ежегодно на общем собрании трудового коллектива обязуется информировать работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

14.2. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.3. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

14.4. Отдельные пункты данного Договора Работодатель или его представитель обязан включить в трудовые договора сотрудников Учреждения.