

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 32
городского округа Тольятти

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2014 – 2017 гг.

От работодателя:

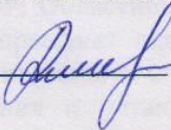
Директор МБУ школа № 32



О.В.Федорахина

От работников:

Председатель профсоюзной
организации МБУ школы № 32

 Т.Ю.Рахматуллина

Численность работников: 81 чел.
Основных: 75 чел.
Совместителей: 6 чел.



Зарегистрирован в отделе труда по городскому округу Тольятти

Главное управление труда Администрации Самарской области

Регистрационный номер № _____ от _____ 20 ____ г.

г.о. Тольятти

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 32
городского округа Тольятти

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2014 – 2017 гг.

От работодателя:

Директор МБУ школа № 32

_____ О.В.Федорахина

От работников:

Председатель профсоюзной
организации МБУ школы № 32

_____ Т.Ю.Рахматуллина

Численность работников: _____ чел.

Основных: _____ чел.

Совместителей: _____ чел.

Зарегистрирован в отделе труда по городскому округу Тольятти

Главное управление труда Администрации Самарской области

Регистрационный номер № _____ от _____ 20____ г.

г.о. Тольятти

Работодатель, муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 32 городского округа Тольятти (Школа), в лице директора Федорахиной Ольги Вячеславовны, с одной стороны, и работники МБУ школы № 32, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации Рахматуллиной Татьяны Юрьевны с другой стороны, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем:

Раздел I. Общие положения.

1.1. Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников образования и науки.

Коллективный договор основывается на Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ, законах РФ «Об образовании», «О занятости населения в РФ», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О науке и научно-технической политике», Генеральном отраслевом соглашении по учреждениям системы Министерства образования РФ, Областном соглашении, Отраслевом территориальном соглашении и иных нормативно-правовых актах.

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 32 городского округа Тольятти.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Конституцией РФ, законами РФ «Об образовании», «О занятости населения в РФ», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О науке и научно-технической политике», Генеральном отраслевом соглашении по учреждениям системы Министерства образования РФ, Областном соглашении, Отраслевом территориальном соглашении и иных нормативно-правовых актах, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников МБУ школы № 32.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты указанной в коллективном договоре по согласованию сторон).

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

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в работе комиссии по разработке и принятию коллективного договора.

Раздел II. Трудовой договор.

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

2.2. Трудовой договор заключается в двух экземплярах, в письменной форме, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовой договор вносятся существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе работа по должности в соответствии со штатным расписанием, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении с учетом мнения и по согласованию профкома. Объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами с письменного согласия работника. Учебная нагрузка учителей на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классе и не может быть уменьшена по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях: - уменьшения количества часов по учебным планам, программам, сокращение количества классов;
- временное увеличение объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.10. В течение учебного года изменения существенных условий договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.73,162 ТК РФ). Работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.11. Работодатель и его полномочный представитель обязан, при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ.

Раздел III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профподготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в школе, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.4. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей

определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

3.5. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.6. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы, за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.7. 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.

3.8. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме, также могут предоставляться гарантии и компенсации за счет внебюджетных источников, экономии средств.

3.9. Факт успешного прохождения работником профессионального обучения, получение им соответствующего документа о повышении квалификации учитывается при решении вопроса о замещении вакантной должности, о продвижении по работе, об аттестации работника и т. п.

3.10. Работодатель организывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливает работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.11. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в вопросах занятости работников. Принимает участие в аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

Раздел IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. При массовом высвобождении работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении (п. 1 и п. 2 ст.81 ТК РФ) в свободное от работы время предоставляется не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя (п.1 ст. 81 ТК РФ) о сокращении численности штата (п. 2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в данной школе свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 –летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

Трудовой договор с работником – членом профсоюза расторгается по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, с учетом мотивированного мнения профкома школы в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Увольнение работников по сокращению численности или штата работников применяется только как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в Школе и через центр занятости населения.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

Раздел V. Рабочее время и время отдыха.

5 Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием и должностными инструкциями, возлагаемыми на них Уставом школы, годовым учебным графиком, графиком сменности.

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и являются приложением к коллективному договору.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников школы не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего

времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ) – педагогам-психологам, социальным педагогам, преподавателям-организаторам ОБЖ. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Учебная нагрузка. Объем учебной нагрузки педагогам устанавливается тарификацией, исходя из количества часов по учебному плану и программам с учетом обеспеченности кадрами. Учебная нагрузка, затарифицированная на начало учебного года приказом руководителя, не может быть уменьшена в течение учебного года по инициативе администрации за исключением случаев сокращения количества классов-комплектов и уменьшения часов по учебному плану.

5.5. Норма часов преподавательской деятельности работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) в неделю:

18 часов – у учителей I – XI классов, педагогов дополнительного образования ;

30 часов – у воспитателей;

36 часов – у педагога - психолога, социального педагога, преподавателя-организатора ОБЖ, педагога-организатора, инструктора-методиста.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день, неполная рабочая неделя устанавливается в случаях:

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

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допускающего не более 3-х перерывов между занятиями в течение одной недели.

5.6. Стороны договорились, что в школе устанавливается следующий режим рабочего времени:

5-тидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для следующих категорий работников:

- директор школы в соответствии с трудовым договором, заключенным с мэрией г.о. Тольятти;

- заместитель директора школы по АХР;

- учителя (1-8 классы);

- воспитатели;

- работники бухгалтерии;

- секретарь;

- зав. библиотекой;

- заместители директора школы по учебно-воспитательной работе с дежурной субботой по графику работы;

- обслуживающий персонал (рабочие по обслуживанию здания, гардеробщики, сторожа, уборщики производственных помещений);

- педагог – психолог;

- педагоги дополнительного образования, музыкальный руководитель;

- педагог-организатор;

- лаборант.

6-тидневная рабочая неделя с одним выходным днем для следующих категорий работников:

- учителя (9-11 классы);

5.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4х часов в день, половины месячной нормы рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников.

5.9. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работа сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем, компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Ненормированный рабочий день устанавливается директору школы, работникам бухгалтерии, секретарю.

5.10. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

Продолжительность ежедневной работы обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала при пятидневной рабочей неделе – 8 часов, при шестидневной неделе с понедельника по пятницу – 7 часов, в субботу – 5 часов.

В соответствии с режимом работы школы может быть установлена сменная работа для следующих категорий работников: учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, гардеробщицы, уборщики производственных помещений, вахтеры, сторожа.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, согласованным с профсоюзным комитетом. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

В связи с невозможностью установления ежедневной или ежемесячной продолжительности рабочего времени сторожам ведется суммированный учет рабочего времени этой категории работников за учетный период – квартал, в рамках которого балансируются отработанные часы и норма часов этого периода. Сторожа работают в соответствии с утвержденным графиком сменности, ночным временем считается период с 22.00 до 6.00 часов.

5.11. Учитывая специфику работы учреждения, стороны договорились, что время предоставления перерыва для отдыха и питания устанавливается по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Для остальных работников школы в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается, с 12 до 12.30 в 1 смену, с 16.00 до 16.30 во 2 смену.

В связи с невозможностью предоставления перерыва для отдыха и питания в ночное время сторожам разрешается использовать рабочее время для отдыха и приема пищи.

5.12. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, за исключением сторожей, работающих по скользящему графику. Праздничными днями считаются дни, предусмотренные законодательством.

Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях, определенных законодательством.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Не могут быть привлечены к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники моложе 18 лет. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3х лет, допускается только в том случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3х лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

5.13. Работникам школы, за исключением, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяется Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ школы № 32 с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.14. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем. Работа школы в каникулярное время организуется по плану и графику, утвержденными приказом директора школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, педагогической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (уборщики производственных помещений, лаборант, гардеробщицы, вахтеры) в каникулярное время привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.

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

5.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный отпуск 56 календарных дней, другим категориям работников 28 календарных дней. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работников по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3х месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.17. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома Школы не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков

обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам, как в счет ежегодного очередного отпуска, так и отпуска без сохранения заработной платы по договоренности между работником и работодателем.

5.19. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет и беременных женщин.

5.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

5.24. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем от 3 до 6 рабочих дней. Проработавшим учебный год без листков нетрудоспособности работодатель обязуется предоставить 3 дополнительных оплачиваемых календарных дня к ежегодному отпуску при отсутствии отпуска без сохранения заработной платы и дисциплинарных взысканий за учебный год.

5.25. Педагогическому работнику по его письменному заявлению в соответствии с п.5 ст.55 Закона Российской Федерации "Об образовании" предоставляется длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской

работы. Длительный отпуск оформляется приказом образовательного учреждения. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

Раздел VI. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда производится на основе Постановления Правительства Самарской области «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений» от 01.06.2006г. №60 (в редакции постановления Правительства Самарской области от 29.10.2010г. №563), «Регламентом распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», утвержденным приказом Министерства образования и науки Самарской области от **21.01.2009г. № 9-од, приказом департамента образования г.о.Тольятти от 05.02.2009 г. №302/3.2.**

6.2. Заработная плата работнику Школы выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных договором и должностной инструкцией. Выполнение работником других работ и обязанностей оплачивается по соглашению сторон на условиях дополнительного трудового договора.

Заработная плата педагогических работников устанавливается в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

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

6.3. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым условиям, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Система и формы оплаты труда, размеры доплат и надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера в соответствии с действующим законодательством и местными нормативными актами устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

6.5. За выполнение дополнительных работ, не входящих в круг прямых обязанностей работника, производится дополнительная оплата в установленном порядке. За время простоев не по вине работника оплата производится в соответствии с ТК РФ. В период карантина или других случаев, представляющих опасность для здоровья, определенных

органами СЭС, оплата осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ по охране здоровья населения в размере не ниже двух третей тарифной ставки установленной работнику.

6.6. Заработная плата выплачивается работнику безналичным перечислением на банковскую карту. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 7 и 20 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Работодатель обязуется не допускать случаев задержки выплаты заработной платы.

Работодатель производит по соглашению с работником доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.7. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.8. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени.

6.9. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда школы виды выплат независимо от источников этих выплат. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

6.10. Воспитателям за переработку вследствие неявки родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиком работы, оплата труда производится как за сверхурочную за первые два часа.

6.11. Работодатель из средств экономии оказывает материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, при несчастных случаях, потерях близких людей (мать, отец, дети, муж, жена), при необходимости длительного и дорогостоящего восстановительного лечения, для частичной оплаты обучения при получении высшего образования впервые.

6.12. Индексация заработной платы (с учетом роста цен и уровня инфляции) производится в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.13. Выплата пособий и компенсаций.

Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, определяется работодателем в Положении об оплате труда, Положении о распределении стимулирующего фонда оплаты труда и согласовывается с Профкомом Школы.

6.14. В качестве компенсаций за исполнение тех или иных обязанностей в Школе установлены надбавки и доплаты к должностным окладам из средств стимулирующего фонда, выплачиваемые за неучтенные виды работ, а также за интенсивность и напряженность работы. Надбавки и доплаты устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

6.15. Сверхурочная работа 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.

6.16. Работа в выходной и нерабочий праздничный день запрещена. Оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

6.17. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях с доплатой в размере 35%.

6.18. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

6.19. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации по утвержденным нормам в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

6.20. Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением. Работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с Трудовым кодексом РФ. С работником, направленным на обучение работодателем, заключается ученический договор или соглашение об обучении работника за счет средств работодателя.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя,

Раздел VII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется обеспечить право работника учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, в котором отразить организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1. Обеспечить рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда.

7.2. Предусмотреть выделение средств на мероприятия по охране труда в сумме 0,2 % от фонда оплаты труда.

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

7.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим, организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.6. Создать кабинет по охране труда и обеспечивать нормативно-правовыми и справочными материалами по охране труда, правил и инструкций, журналов инструктажа и других современных материалов за счет средств учреждения.

7.7. Обеспечивать работников спецодеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнем должностей (приложение №5)

7.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

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

7.11. Проводить своевременные расследования несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения опасности, либо оплатить возникший простой по этой причине в размере среднего заработка.

7.13. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых и вредных работах, и опасными условиями труда.

7.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 ТК РФ). Обеспечить работниками соблюдение требований правил и инструкций по охране труда.

7.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить два члена профкома.

7.16. Возмещать расходы работников в результате несчастного случая на производстве.

7.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.

7.18. Обеспечить прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медосмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.19. Содействовать обеспечению работников и их детей оздоровительными путевками по закону Самарской области в течение текущего года. Обеспечивать своевременную подачу заявлений и пакет необходимых документов в соответствии законам Самарской области.

7.20. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

Раздел VIII. Гарантии профсоюзной деятельности.

8 Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и профессиональной деятельности.

8.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.п.2, 3, 5 и 6 п / п «б» ст.81 ТК РФ, а также дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет организации профсоюза работников народного образования и науки Автозаводского района членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании письменного заявления данного работника работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет вышестоящей организации в день выплаты заработной платы, задержка перечисления не допускается.

8.7. Работодатель за счет стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома учреждения в качестве поощрения за социально-значимую общественную работу в размере 500 рублей (ст.377 ТК РФ).

8.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением оплаты труда председателя и членов профкома на время участия их в качестве делегатов конференций, созываемых вышестоящей профсоюзной организацией, территориальной профсоюзной организацией для участия в работе совещаний, семинаров, Дней председателей, конференций и других мероприятий в соответствии с Уставом и Федеральным законом РФ (о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности).

8.9. Работодатель, обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома не могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.п.2, 3, 5 и 6 п/п «б» ст.81 ТК РФ, а также с указанием дополнительных оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 , 376 ТК РФ).

8.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, а также возможность давать необходимую информацию, полученную от вышестоящей организации на оперативных совещаниях работников учреждения.

8.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педработников, аттестации рабочих мест, охране труда, пенсионному и социальному страхованию и др.

8.12. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделения рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение системы нормированного труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменностей (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.194, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и др. вопросы.

Раздел XI. Обязательства профкома

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы в размере 1% на счет первичной профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде,

условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза, комиссий по трудовым спорам в суде.

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Участвовать в работе комиссий по социальному страхованию совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечение их новогодними подарками.

9.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

9.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

9.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работникам.

9.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях предусмотренных действующим законодательством.

Раздел X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

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

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора сроком на три года и распространяющегося на всех членов коллектива.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (указываются сроки контроля).

10.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных коллективных и трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайние меры их разрешения – забастовки.

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия данного договора.

Принят на общем собрании трудового коллектива МБУ школы № 32 «_____» _____ 2014 года. Подписан сторонами:

От работодателя:

Директор МБУ школы № 32

_____ О.В.Федорахина

«___» _____ 2014 года.

От работников:

Председатель профсоюзной организации
МБУ школы № 32

_____ Т.Ю.Рахматуллина

«___» _____ 2014 года.

Председатель Автозаводской районной
организации профсоюзных работников
образования городского округа Тольятти

_____ Т.В.Мельник