


<p>От работодателя: Директор Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Инжавинский районный центр дополнительного образования «Радуга»</p>  <p>М.В.Любакова</p>	<p>От работников: Председатель Совета трудового коллектива Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Инжавинский районный центр дополнительного образования «Радуга»</p> <p>Н.А.Лакеева</p>
--	--

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
**«Инжавинский районный центр
дополнительного образования
«Радуга»**

на 2021-2024 г.г.



р.п.Инжавино
Тамбовской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Инжавинский районный центр дополнительного образования «Радуга» (далее - Центр).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников по созданию наиболее благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Центра, в лице представителя - Совета трудового коллектива учреждения;
- работодатель в лице его представителя - директора.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после подписания сторонами. Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по совместному решению сторон, без созыва общего собрания (конференции) работников в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с 2 марта 2021 года и действует по 1 марта 2024 года.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления Центром непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

1.14.1. по согласованию Совета трудового коллектива;

1.14.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.14.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным абз. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

1.14.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

1.14.5. участие в разработке и принятии коллективного договора.

2 ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ и РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательствами и нормативными правовыми актами, регуливающими трудовые отношения, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями трудового законодательства,

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключается на неопределённый срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4.1. Заключение срочного трудового договора допускается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, поступающими на работу в организацию для заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4.2. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- с руководителями, заместителями руководителей организации;
- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки (для педагогических работников), режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, размер оплаты труда. Также включаются основные права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.6. Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из фонда оплаты труда и количества обучающихся.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, школ) предоставляется только в том случае, если педагоги, для

которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка для педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическими работниками учреждения.

2.9. Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.10. Изменение объема учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможно:

2.10.1. по взаимному согласию сторон;

2.10.2. по инициативе работодателя возможно изменение в текущем учебном году объема учебной нагрузки педагогических работников, установленного на начало учебного года, в случае изменения учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, учебных групп;

2.10.3. по инициативе работодателя возможно изменение на следующий учебный год объема учебной нагрузки, установленного в текущем учебном году, в случае изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества объединений;

2.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа учебных объединений или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года 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 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 квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и состояния здоровья. В тех случаях, когда в учреждении нет указанной работы, или работник отказался от предложенной работы, он подлежит увольнению в соответствии с п. 7 - часть 1 ст. 77 ТК РФ.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, в соответствии со ст. 68 ТК РФ.

2.13. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договор

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.15. Стороны договорились создать комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в т.ч. об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

2.16. Совет трудового коллектива учреждения обязуется:

2.16.1. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

2.16.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов трудового коллектива, оказывать бесплатную правовую помощь членам трудового коллектива в решении социально-трудовых вопросов.

3 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

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

3.2. Работодатель с учётом мнения Совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязан:

3.3.1 организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников Центра (в разрезе специальности).

3.3.2. повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в три года.

3.3.3. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, при условии получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, в случаях:

3.3.3.1. получения работником высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры;

3.3.3.2. получения высшего образования — подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук;

3.3.3.3. получения среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования;

3.3.3.4. получения основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения.

3.3.4. организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4 ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязан уведомлять Совет трудового коллектива (выборный орган профсоюзной организации — при наличии его в учреждении) в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзного комитета (при его наличии) организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ч.2 ст.82 ТК РФ).

4.2. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в случае, если аттестация проводится областной аттестационной комиссией, представитель выборного органа профсоюзной организации Центра в ее состав не входит.

4.3. Работодатель обязан трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились:

4.4.1. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации отдается

- лицам, предусмотренным ч.2 ст.179 ТК РФ, а также лицам предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);

- лицам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;

- отцам, воспитывающим детей до 18-летнего возраста без матери;

- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

- лицам, награждённым государственными наградами;

- не освобожденному председателю выборного органа профсоюзной организации;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж до трёх лет,
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях среднего профессионального и высшего профессионального образования (при получении ими образования соответствующего уровня впервые).

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

4.4.3. при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.4. лицам, получившим уведомление в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращения численности или штата работников учреждения, предоставлять не более трех часов в неделю из рабочего времени для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91, 189 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения Совета трудового коллектива, а также обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. 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.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.5. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является

местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, определенных ТК РФ.

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

5.6. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

5.7. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная непрерывная рабочая неделя с соответственно с одним или двумя выходными днями в неделю) устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

5.8. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Центра может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени

5.9. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати 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 (ст. 93 ТК РФ).

5.10. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее

непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.10.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: сельщикам - не менее чем по двойным сельским расценкам; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

5.11. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 42 календарных дня, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с

очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ)

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ

5.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

5.14. Работодатель обязуется предоставлять работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 30 календарных дней (по медицинским показаниям).

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.16. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ч 1 ст 128 ТК РФ):

5.16.1. - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

5.16.2. - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных

при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

5.16.3. - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.16.4. - работникам в случаях рождения ребенка — 1 календарный день

5.16.5. - работникам в связи с регистрацией брака работника, а равно и в связи с регистрацией брака детей работника — 3 календарных дня;

5.16.6. - работникам в связи со смертью родителей, детей, супруга (супруги), дедушек, бабушек, полнородных и неполнородных братьев и сестер — 3 календарных дня;

5.16.7.- работникам в связи с проходами сына в армию — 2 календарных дня;

5.16. 8- работникам, осуществляющим уход за детьми, в том числе работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ)

5.16.9. - работникам, допущенным к вступительным испытаниям при поступлении в высшее учебное заведение, а также слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней.

5.16.10. - работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования — 10 календарных дней (ст. 174 ТК РФ).

5.17. Работодатель обязуется предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.18 Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам по их письменному заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335ТК РФ).

5.19. Выходные дни работникам определяются правилами внутреннего трудового распорядка (ч. 3 ст. III ТК РФ).

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и руководящих работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников

устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6 ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Центра осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «ИРЦЦО «Радуга»

6.2. Принимая во внимание, что важнейшим фактором стабилизации и развития Центра является кадровое укрепление, стороны признают, что основой его является создание стабильного материального положения работников.

6.3. Заработная плата работников включает в себя:

- фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов);
- стимулирующие выплаты;
- компенсационные выплаты;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различных квалификаций, совмещение профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при работе в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты социального характера.

6.4. Заработная плата работникам Центра выплачивается не реже двух раз в месяц: аванс 22 числа и перерасчет за предыдущий месяц - 07 числа каждого месяца путем перечисления на указанный работником счет в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.5. Работникам образовательного учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда, сверх фиксированных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, порядок, условия и периодичность которых определяется Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «ИРЦЦО «Радуга».

6.6. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом

6.8. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) 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 высокой оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.11 Система оплаты труда (в том числе отраслевые системы оплаты труда) работников Центра регламентирована Положением об оплате труда работников МБОУ ДО «ИРЦДО «Радуга» в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тамбовской области.

6.10.1. Система оплаты труда работников МБОУ ДО «ИРЦДО «Радуга» устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения Совета трудового коллектива организации.

6.10.2 Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.10.3 Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7 ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Гарантии, предоставляемые работодателем:

7.1.1. Проводить предварительное комплектование, тарификацию, решение вопросов морального стимулирования лучших работников Центра совместно

либо по согласованию с Советом трудового коллектива.

7.1.2. При наличии фонда экономии заработной платы оказывать материальную помощь работникам в следующих случаях:

- при рождении ребёнка;
- в случае длительного лечения (операции);
- в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей;
- при уходе на пенсию;
- в связи с юбилейными датами 50, 55, 60, 65, 70 лет
- многодетным родителям.

Порядок и механизм осуществления предусмотренных выплат закреплён в локальном нормативном акте «Положение о выплате материальной помощи работникам МБОУ ДО «ИРЦДО «Радуга»

7.1.3. . Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.1.4. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8 СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ТВОРЧЕСКОГО ТРУДА РАБОТНИКОВ ЦЕНТРА

8.1 Педагогические работники имеют право выбирать методику и формы работы, не допускающие физические перегрузки обучающихся и соответствующие валеологическим требованиям, а также не противоречащие морально-этическим нормам.

8.2. Все педагогические работники учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года

8.3. Педагогические работники имеют право отказать любому лицу, не имеющему разрешения работодателя, в посещении проводимого им занятия.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. В целях социальной защиты и трудовых прав работников работодатель будет добиваться своевременного выделения в полном объёме предусмотренных бюджетом средств на оплату труда работников, на обеспечение нормального функционирования учреждения.

8.4.2. В целях успешного выполнения работниками возложенных на них трудовых функций, работодатель обязан выполнять следующие условия: осуществлять текущий ремонт помещений Центра; проводить анализ обеспечения кабинетов мебелью, техническими средствами, оборудованием и комплектованию их в плановом порядке; своевременно проводить работы по подготовке здания к весенне- летней и осенне-зимней эксплуатации.

9 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить право работников учреждения на безопасные условия труда в соответствии со ст. 219 ТК РФ, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

9.1.2. Проводить, в соответствии с действующим Федеральным законом, специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Советом трудового коллектива. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке необходимо включать членов Совета трудового коллектива.

9.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

9.1.5. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей

9.1.6. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счёт средств работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

9.1.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по согласованию с Советом трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

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

9.1.10. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.2. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в

соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ч. 3 ст. 220 ТК РФ).

9.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

9.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ч. 4 ст. 220 ТК РФ).

9.5. Работодатель обязуется совместно с Советом трудового коллектива проводить следующую работу:

9.5.1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов трудового коллектива;

9.5.2. проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения в соответствии с законом Тамбовской области от 03.03.2016 № 657-З «Об организации и обеспечении отдыха и оздоровления детей в Тамбовской области».

9.6. Работники обязуются:

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

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

9.6.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

9.6.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.6.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя образовательного учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10 ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1 Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его наличии) осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций

10.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.3. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации (при его наличии) или Совета трудового коллектива организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

10.4. Работодатель обязан предоставить Совету трудового коллектива или выборному органу профсоюзной организации (при его наличии) безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Работодатель предоставляет в Совет трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения. Работодатель гарантирует ежегодно информировать коллектив работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях образовательной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и иных изменениях Центра.

10.6. Работодатель по согласованию с выборным органом профсоюзной организации (при его наличии) и Советом трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями

труда (ст. 147 ТК РФ);

- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
- Принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников (ст 8 ТК РФ)

10.7. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при ее наличии) производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации(при его наличии) и Советом трудового коллектива производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной

организации (при ее наличии) производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ)

11 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

11.1. Совет трудового коллектива обязан:

11.1.1 Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

11.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

11.1.4. 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.

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

11.1.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

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

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

11.1.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.2. Совет трудового коллектива оставляет за собой право обращаться в различные государственные органы, в том числе в Государственную инспекцию труда и к учредителю по вопросу защиты прав работников Центра.

12 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Стороны договорились, что:

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

12.1.2. Создают двустороннюю комиссию, которая:

- разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

- осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается о результатах контроля ежегодно на общем собрании работников;

- соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

12.1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу 2 марта 2021 г. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.1.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства (работодателем и работниками), их представителями, а также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

Формой контроля за выполнением коллективного договора является общее собрание сторон социального партнерства, проводимое не реже одного раза в год. В случае необходимости, в периоды между общими собраниями могут быть проведены рабочие встречи наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

Пронумеровано на **21** листах,

пронумеровано и скреплено печатью

Директор
«**10**» **02** 20**21** г



М.В. Любакова

