

От работодателя:

Директор
МБОУ «СОШ №19»

Т.В.Никольская



От трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ №19»

В.Н.Дьячкова

Протокол № 13 от «27» ноября 2018

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №19»
Муниципального образования город Ижевск УР
на 2019-2022годы.**

Дата проведения общего собрания работников: 3.12.2019 г

Дата подписания коллективного договора: 12.12.2019г

**Казенное учреждение Удмуртской Республики
«Республиканский центр занятости населения»**

Срок действия	2019	2022	3 года
	Дата начала действия	Дата окончания действия	Срок действия
Карточка уведомительной регистрации изменений коллективного договора	20 – 2186 (единый регистрационный номер 20200002/2110)		
дата регистрации	21.07.2021		
МБОУ «СОШ № 19»			

Замечания по содержанию:

Общие положения:

Раздел «Общие положения»: Замечаний нет.

Раздел «Оплата труда»: Замечаний нет.

Раздел «Охрана труда»:

Раздел «Охрана труда»: Замечаний нет.

Раздел «Условия труда»:

Раздел «Условия труда»: Замечаний нет.

**Ф.И.О., должность, подпись лица,
ответственного за организацию
уведомительной регистрации**

П.А.Дубовцев

**Ф.И.О., подпись представителя
организации, предприятия,
получившего коллективный договор**



Примечание: при получении вышеуказанных замечаний рекомендуем, данный коллективный договор привести в соответствие с действующим законодательством. Согласно ст. 44 ТК РФ изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором, и рекомендуем Вам в срок, не превышающий 30 календарных дней, предоставить их на уведомительную регистрацию.

От работодателя:

Директор

МБОУ «СОШ №19»

Т.В.Никольская

«18» Июня 2021

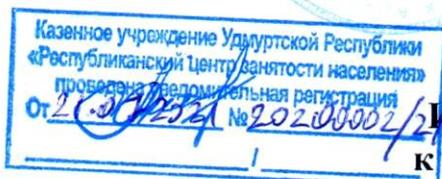


От трудового коллектива:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ №19»

В.Н.Дьячкова

Протокол № 13 от «27» ноября 2018



**Изменения и дополнения
к коллективному договору**

(регистрационный номер 35200002/1910 от 18.12.2019)

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа №19»

Муниципального образования

«Город Ижевск» УР

Внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор:

1. Пункт 5.8. коллективного договора изложить в следующей редакции:

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

2. Пункт 5.15. коллективного договора изложить в следующей редакции:

Предоставлять работникам по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (суммарно);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, в удобное для них время, продолжительностью – до 14 календарных дней;
- действующему председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня при отчете о работе за год;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу первого сентября – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- для проводов сына в армию – до 3 дней;
- для сопровождения детей старшего возраста до места учёбы - до 7 дней;

3. Пункт 5.16. коллективного договора изложить в следующей редакции:

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти (ст.335 ТК РФ)

От работодателя:
Директор
МБОУ «СОШ № 19»
Т.В. Никольская
« 18 » ноября 2021



От трудового коллектива:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ № 19»
В.Н. Дьячкова
Протокол № 13 от «27» ноября 2018

Изменения и дополнения
к правилам внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №19»

Внести следующие изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка:

1. Пункт 2.1.2 правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

2.1.2. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2. Пункт 2.1.6. правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ, ст.46 ч.1 ТК РФ Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в РФ».

3. Пункт 2.1.7. правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; (в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; (в ред. Федерального закона от 01.04.2019 N 48-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)
(см. текст в предыдущей редакции)

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
(абзац введен Федеральным законом от 23.12.2010 N 387-ФЗ)

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

При подаче заявления с просьбой вести бумажную трудовую книжку сотрудник вправе в дальнейшем изменить свое решение и полностью от нее отказаться (п. 5. ст.2 закона № 439-ФЗ от 16.12.2019).

При переходе полностью на ЭТК, возможности перейти на бумажную трудовую книжку нет.

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с

деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

4. Пункт 2.1.10. правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Должностные обязанности руководителя муниципальной образовательной организации не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

Права и обязанности руководителя образовательной организации, его компетенция в области управления образовательной организацией определяются в соответствии с законодательством об образовании и уставом образовательной организации (п. 6 ст.51 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

5. Пункт 2.4.8. правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу по основаниям (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности;
- 2) сокращения численности или штата работников организации,;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностраные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части первой настоящей статьи включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года N 273-ФЗ "О противодействии коррупции".

5. Пункт 4.3.17. правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

4.3.17. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (п. 262.2 Трудового кодекса РФ).

6. Пункт 6.5. правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений создается в организации, осуществляющей образовательную деятельность, из равного числа представителей совершеннолетних обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников организации, осуществляющей образовательную деятельность (Статья 45. Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в РФ» Защита прав обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся).

Ответственность педагогических работников устанавливается статьей 48. Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в РФ» (Обязанности и ответственность педагогических работников).

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 45 Закона РФ «Об образовании»).

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 19» муниципального образования города Ижевска.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы 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, отраслевым соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: с одной стороны - работники учреждения МБОУ СОШ № 19 в лице их представителя - профсоюзной организации (далее профком), председателем первичной профсоюзной организации, с другой стороны - работодатель в лице его представителя – директора МБОУ СОШ № 19.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ СОШ № 19.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном сторонами при его заключении.

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

1.13. Пересмотр обязательств сторон настоящего договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.

1.14. В досудебном порядке спорные вопросы по развитию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами с помощью переговоров.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

1.17. Перечисленные в настоящем пункте договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются неотъемлемым приложением к настоящему договору и имеют с ним одинаковую юридическую силу:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ СОШ № 19 (приложение № 1).

- Положение о фонде надбавок и доплат работников МБОУ СОШ № 19 (приложение №2);

- Положение о комиссии по рассмотрению установления стимулирующих надбавок и доплат работникам в МБОУ СОШ № 19 (приложение №3).

1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает

11. Стороны договорились:

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

11.2. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.6. Настоящий коллективный договор работодатель доводит до сведения работников под роспись не позднее, чем в течение 2 недель с момента подписания его представителями сторон.

11.7. Работодатель знакомит с настоящим коллективным договором вновь принятых работников.

От работодателя:
Директор
МБОУ «СОШ №19»
Т.В.Никольская
«18» ноября 2021

От трудового коллектива:
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ «СОШ №19»
19 В.Н.Дьячкова
Протокол № 13 от «27» ноября 2018



**Изменения и дополнения
к коллективному договору
(регистрационный номер 35200002/1910 от 18.12.2019)
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №19»
Муниципального образования
«Город Ижевск» УР**

Внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор:

1. Пункт 5.8. коллективного договора изложить в следующей редакции:

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

2. Пункт 5.15. коллективного договора изложить в следующей редакции:

Предоставлять работникам по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (суммарно);

**Казенное учреждение Удмуртской Республики
«Республиканский центр занятости населения»**

Срок действия	2019	2022	3 года
	Дата начала действия	Дата окончания действия	Срок действия
Карточка уведомительной регистрации изменений коллективного договора	20 – 2186 (единый регистрационный номер 20200002/2110)		
дата регистрации	21.07.2021		
МБОУ «СОШ № 19»			

Замечания по содержанию:

Общие положения:

Раздел «Общие положения»: Замечаний нет.

Раздел «Оплата труда»: Замечаний нет.

Раздел «Охрана труда»:

Раздел «Охрана здоровья»: Замечаний нет.

Раздел «Условия труда»:

Раздел «Условия труда»: Замечаний нет.

**Ф.И.О., должность, подпись лица,
ответственного за организацию
уведомительной регистрации**

**Ф.И.О., подпись представителя
организации, предприятия,
получившего коллективный договор**



П.А.Дубовцев



Примечание: при получении вышеуказанных замечаний рекомендуем, данный коллективный договор привести в соответствие с действующим законодательством. Согласно ст. 44 ТК РФ изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором, и рекомендуем Вам в срок, не превышающий 30 календарных дней, предоставить их на уведомительную регистрацию.