

**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА
ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ**

Ул. Демонстрации, д. 34, г. Тула, 300034
Тел.: (4872) 24-52-60
E-mail: mintrud@tularegion.ru
<https://mintrud.tularegion.ru>

**Администрация
муниципального образования
город Новомосковск**

Комитет по образованию

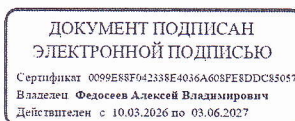
12.03.2026 № 35-21/76

На № 169/18-01-09 от 11.02.2026

Руководствуясь частью 1 статьи 50 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Тульской области от 02.11.2007 № 889-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда», министерство труда Тульской области сообщает, что Трехстороннее отраслевое соглашение между администрацией муниципального образования город Новомосковск, комитетом по образованию администрации муниципального образования город Новомосковск и Новомосковской городской Тульской области организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2026-2029 годы по урегулированию социально-трудовых и иных, связанных с ними отношений в муниципальных учреждениях (далее – Соглашение), подписанное 11.02.2026, зарегистрировано.

При регистрации Соглашения условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, не выявлено.

**Министр труда
Тульской области**



А.В. Федосеев

Исп. Мангасарян Аида Суреновна
тел. 8(4872)24-52-61

ТРЕХСТОРОННЕЕ ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**между администрацией муниципального образования
город Новомосковск, комитетом по образованию администрации
муниципального образования город Новомосковск и Новомосковской
городской Тульской области организацией Проффессионального союза
работников народного образования и науки Российской Федерации
на 2026-2029 годы по урегулированию социально-трудовых и иных,
связанных с ними, отношений в муниципальных учреждениях**

Администрация муниципального образования город Новомосковск, именуемая в дальнейшем Администрация, в лице главы администрации муниципального образования город Новомосковск Бутова Руслана Владимировича, действующего на основании Устава муниципального образования город Новомосковск и Положения об администрации муниципального образования город Новомосковск, комитет по образованию администрации муниципального образования город Новомосковск, именуемый в дальнейшем Комитет, в лице председателя комитета по образованию администрации муниципального образования город Новомосковск Нагаевой Анны Геннадиевны, действующего на основании Положения о комитете по образованию администрации муниципального образования город Новомосковск, и Новомосковская городская Тульской области организация Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, именуемая в дальнейшем Профсоюз, в лице председателя Новомосковской городской Тульской области организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации Смольниковой Галины Владимировны, действующего на основании Устава Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, вместе именуемые в дальнейшем Стороны, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации договорились о согласованных позициях по социально-экономическим отношениям, регулированию трудовых отношений, обеспечению социальных гарантий работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету, именуемых в дальнейшем Учреждения, и заключили настоящее трехстороннее отраслевое соглашение, именуемое в дальнейшем Соглашение, о нижеследующем.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны, заключившие настоящее Соглашение, берут на себя обязательство руководствоваться законодательством, действующим на территории Российской Федерации, Тульской области, по вопросам, входящим в их компетенцию, а также устанавливают дополнительные гарантии работникам Учреждений по трудовым и социально-экономическим вопросам.

1.2. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективных договоров в Учреждениях, трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Стороны признают, что настоящее Соглашение и коллективные договоры, заключенные в Учреждениях на 2026-2029 годы, не должны ухудшать положение работников отрасли по сравнению с действующим законодательством, нормативными правовыми актами и снижать уровень социальных льгот и гарантий работников, закрепленных в Соглашении на 2022-2025 годы.

1.4. Профсоюз выступает в качестве полномочного представителя работников Учреждений при разработке, заключении и изменении Соглашения.

1.4.1. Администрация и Комитет выступают полномочным представителем работодателя при разработке, заключении и изменении Соглашения.

1.5. Администрация, Комитет и Профсоюз являются гарантами выполнения настоящего Соглашения.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны договорились представлять друг другу полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Учреждений.

2.2. Стороны признали необходимым:

2.2.1. Заключение коллективных договоров во всех Учреждениях.

2.2.2. Проведение взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.2.3. Обязательное принятие участия Профсоюза в работе комиссий по вопросам, связанным с регулированием социально-трудовых отношений, в качестве полномочного представителя интересов работников Учреждений.

2.2.4. Принятие участия Профсоюза в согласовании и разработке локальных нормативных актов, регламентирующих порядок выплат стимулирующего характера в Учреждениях.

2.2.5 Освобождение членов выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций Учреждений, исполняющих обязанности на неосвобожденной основе, от работы для участия в качестве делегатов в работе профсоюзных конференций, для участия в работе Советов председателей первичных профсоюзных организаций, а в случае, когда это предусмотрено коллективным договором, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда.

2.2.6. Проведение за счет средств Профсоюза для работников Учреждений конкурсов муниципального уровня: «Лучшая первичная профсоюзная организация», «Лучший уполномоченный по охране труда», Спартакиада «День здоровья и спорта» для членов профсоюза образования и науки, «Профсоюзный турнир по боулингу и бильярду» для молодых специалистов – членов профсоюза образования и науки, «Фестиваль военной песни «По станицам военной истории» среди членов профсоюза образования и науки, творческих и спортивных мероприятий в соответствии с планом работы профсоюзной организации; организацию и проведение новогодних елок и подарков для детей членов профсоюза образования и науки по льготным ценам.

2.3. Стороны признали необходимым рекомендовать:

2.3.1. Руководителю Учреждения при изменении типа Учреждения на автономное закрепить в уставе положение о включении председателя первичной профсоюзной организации Учреждения в состав наблюдательного совета.

2.3.2. Руководителям Учреждения сохранять на срок до одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории работникам, у которых истек (истекает) срок действия квалификационной категории в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпусках по беременности и родам;
- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- возобновления работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения или уходом на пенсию;
- за год до ухода на пенсию по старости;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

3.1. Администрация за счет средств бюджета муниципального образования (собственных средств) в пределах своих полномочий обязуется:

3.1.1. Производить финансирование выплаты заработной платы 5 и 20 числа каждого месяца. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, финансировать их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной стопятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.1.2. Финансировать сохранение заработной платы работников Учреждения в полном объеме:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- на время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя (активированные дни);

- на время приостановления деятельности Учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника;

- на время приостановки работы в случае забастовки по предъявляемым требованиям к Администрации по причине невыполнения Соглашения.

3.1.3. За счет средств бюджета муниципального образования (субвенции и собственных средств) в пределах фонда оплаты труда финансировать предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков работникам по семейным обстоятельствам:

- смерть матери, отца, детей, мужа, жены – 3 календарных дня;

- вступление в брак работника – 3 календарных дня;

- родителям, в связи с призывом сына на военную службу, – 2 календарных дня;

3.1.4. Производить финансирование заработной платы работникам Учреждения, в том числе за вторую половину декабря финансового года, с окончательным расчетом до 01 января следующего года.

3.1.5. При подготовке проекта плановых расходов Учреждения ежегодно вырабатывать совместные предложения с Комитетом и Профсоюзом об объемах и направлениях финансирования Учреждения.

3.1.6. В пределах фонда оплаты труда предоставлять руководителю Учреждения ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня в количестве трех календарных дней.

3.1.7. Производить финансирование доплаты работникам Учреждения до размера минимальной заработной платы, установленной на территории Тульской области.

3.1.8. За счет средств бюджета муниципального образования (собственных средств) в пределах фонда оплаты труда производить финансирование единовременной выплаты всем категориям работников в размере одного должностного оклада (оклада) при расторжении трудового договора по инициативе работника по собственному желанию в случае, когда инициатива работника обусловлена невозможностью продолжения им работы в связи с выходом на пенсию (пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации), или по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, когда работник признан полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.9. За счет средств бюджета муниципального образования (собственных средств) в пределах фонда оплаты труда производить финансирование материальной помощи работникам Учреждения в случае:

- смерти матери, отца, детей, мужа, жены - 6000 рублей;
- каждому родителю, являющемуся работником Учреждения, при рождении ребенка – 6000 рублей.

3.1.10. За счет средств бюджета муниципального образования (собственных средств) в пределах фонда оплаты труда производить ежемесячную доплату к заработной плате в размере 1000 рублей молодым специалистам, работающим в Учреждении в течение первых трех лет после окончания образовательной организации.

3.1.11. За счет средств от приносящей доход деятельности производить финансирование выплаты юбилеям (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) за многолетний безупречный труд, и добросовестное исполнение служебных обязанностей по основному месту работы работников Учреждения.

3.1.12. Обеспечивать своевременное финансирование обновления и реконструкции учебно-материальной базы, капитального ремонта, проведения мероприятий по улучшению условий труда и техники безопасности.

3.1.13. Обеспечивать своевременное финансирование проведения медицинских осмотров, гигиенического обучения работников Учреждения, приобретения медицинских книжек.

3.1.14. Обеспечивать учёт мнения Профсоюза при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения существующего типа Учреждения.

3.1.15. Рекомендовать органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, учитывать мнение выборного органа территориальной организации Профсоюза при подготовке предложений по созданию муниципальной автономной образовательной организации путем изменения типа существующей образовательной организации.

3.1.16. Рекомендовать руководителю Учреждения при изменении типа учреждения закрепить в уставе положение о включении председателя первичной профсоюзной организации в состав наблюдательного Совета.

3.1.17. Рекомендовать для работников Учреждения по согласованию с руководителем Учреждения предоставление дополнительного выходного дня с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством в пределах фонда оплаты труда, в День знаний для родителей обучающихся, идущих в 1 класс, а также для родителей выпускников 11 классов в дни Последнего звонка и Выпускного вечера.

3.2. Профсоюз обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за своевременной выплатой заработной платы и других выплат работникам Учреждения.

3.2.2. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза:

- при увольнении по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения в соответствии с порядком, определенным статьями 373, 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.3. Предоставлять бесплатную юридическую помощь первичной профсоюзной организации Учреждения, членам профсоюза по правовым вопросам трудового законодательства.

3.2.4. Оказывать членам профсоюза необходимую бесплатную юридическую помощь для защиты их прав и законных интересов, в том числе и в судебных органах.

3.2.5. Оказывать практическую помощь первичной профсоюзной организации Учреждения в разработке коллективных договоров, добиваться включения в них обязательств по защите социально-экономических интересов работников, регулированию трудовых отношений, не противоречащих действующему законодательству.

3.2.6. В этих целях:

- обеспечивать через коллективные договоры равные права работникам Учреждения;

- содействовать проведению организаторской работы в коллективе Учреждения, направленной на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышения качества работы;

- осуществлять защиту профессиональных и социальных интересов членов первичной профсоюзной организации Учреждений по вопросам обеспечения работой, соблюдения норм трудового законодательства, предоставления льгот и компенсаций;

- участвовать в совещаниях, в заседаниях работы отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- доводить до председателя первичной профсоюзной организации Учреждения информацию, получаемую от областного комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- вносить предложения по совершенствованию нормативных правовых актов о труде, социальных гарантиях работников Учреждений через областной комитет профсоюза и Комитет;

- регулярно, не реже 1 раза в месяц, проводить Советы председателей профкомов с целью обмена информацией, принятия решений и обучения профсоюзного актива.

3.2.7. Обеспечить первичную профсоюзную организацию информационными материалами по трудовому законодательству, оплате и организации труда.

3.2.8. Принимать участие в мероприятиях по охране труда, проводимых Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

3.2.9. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора и соблюдением сроков его действия.

3.2.10. Проводить оздоровление работников – членов Профсоюза, их детей в санаториях и базах отдыха Тулапрофкурорта по льготной стоимости.

3.2.11. Осуществлять за счет финансовых средств первичной профсоюзной организаций дополнительные меры поддержки членам Профсоюза – участникам СВО, трудоустроившимся (возобновившим трудовую деятельность) после окончания прохождения военной службы либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и имеющим государственные награды Российской Федерации за проявленные личное мужество и отвагу (знак особого отличия – медаль «Золотая Звезда» Героя Российской Федерации, орден Мужества, медаль «За отвагу» и (или) иные государственные награды), в случае награждения указанными наградами посмертно – членам их семей по представлению председателя первичной профсоюзной организации.

3.3. Комитет в пределах своих полномочий обязуется:

3.3.1. Осуществлять политику, направленную на укрепление материально-технической базы Учреждения.

3.3.2. Проводить анализ кадрового обеспечения Учреждения.

3.3.3. Совместно с Профсоюзом проводить анализ выполнения коллективного договора в Учреждении.

3.3.4. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

3.3.5. В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками, включая руководителя и его заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.

3.3.6. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.7. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации. При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

3.3.8. Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении нагрузки, другой работе, а также о

причинах, вызвавших необходимость таких изменений, не позднее, чем за два месяца.

3.3.9. Работа по установлению нагрузки работников на новый учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) нагрузки.

3.4. Совместные обязательства Сторон:

3.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможного расторжения трудового договора с работником работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Работодатель обязан сообщить о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить, вносить предложения о трудоустройстве работников с последующей переквалификацией.

3.4.2. Вопросы трудоустройства работников в случае ликвидации, реорганизации Учреждения, сокращения численности или штата работников решать совместно с Профсоюзом в соответствии с действующим законодательством.

3.4.3. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.4.4. Стороны договорились, что критериями массового высвобождения работников являются:

- ликвидация Учреждения при любой численности работающих;
- сокращение численности или штата работников в размере 10 процентов в течение 30 календарных дней в Учреждениях с численностью до 50 человек;
- сокращение численности или штата работников Учреждений в количестве:
 - 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 100 и более человек в течение 60 календарных дней;
 - 250 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.4.5. Стороны договорились предоставлять друг другу взаимную информацию о коллективных трудовых спорах, проведении примирительных процедур.

3.4.6. В течение срока действия настоящего Соглашения в случае выполнения всех его пунктов Стороны воздерживаются от каких-либо санкций по отношению друг к другу. Стороны принимают все зависящие от них меры для погашения конфликтов, возникающих в Учреждениях.

3.5. Стороны признали необходимым рекомендовать:

3.5.1. Случаи учета квалификационной категории при работе на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, профили

работы, рассматриваются Учреждением самостоятельно с учетом требований системы оплаты труда и коллективного договора Учреждения.

3.5.2. Руководителям Учреждений производить работникам, участвующим в разработке коллективного договора, защите социальных и трудовых интересов работников Учреждений, выплаты компенсационного характера за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности работника. Выплаты осуществляются в соответствии с системой оплаты труда, действующей в Учреждении, за счет средств бюджета муниципального образования (субвенции и собственных средств) в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда на текущий финансовый год.

4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Администрация обязуется:

4.1.1. За счет средств бюджета муниципального образования (субвенции и собственных средств) производить финансирование мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда. Создать необходимые условия для обучения работников Учреждения правилам техники безопасности и охраны труда.

4.2. Комитет обязуется:

4.2.1. Разрабатывать комплекс мер по социальной защите и охране труда работников Учреждения, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда.

4.2.2. Рекомендовать руководителям Учреждения предусмотреть в коллективных договорах наличие плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе наличие мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта.

4.3. Профсоюз обязуется:

4.3.1. Осуществлять контроль комиссией по охране труда Профсоюза за состоянием условий и охраны труда работников в Учреждении в соответствии с организационно-техническими, санитарно-гигиеническими, лечебно-профилактическими требованиями.

4.3.2. Ежеквартально проводить семинары для уполномоченных по охране труда и обеспечивать их методическими материалами по охране труда.

4.3.3. Оказывать помощь в организации обучения по охране труда для членов профсоюза через центры обучения, обучение при этом осуществляется за счёт работодателя.

5. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Администрация предоставляет Профсоюзу независимо от численности работников необходимые помещения (отвечающие санитарным требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного органа и проведения собраний работников, средствами связи, электронной почтой и Интернетом) на безвозмездной основе.

5.2. Руководитель Учреждения обязан организовывать ежемесячно по письменному заявлению работника перечисление членских профсоюзных взносов на счёт Профсоюза.

5.3. Включать председателя первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии, комиссии по установлению стимулирующих выплат, выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника, наградной комиссии, комиссии по специальной оценке условий труда, других комиссий.

6. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В СОГЛАШЕНИЕ

6.1. В Соглашение могут быть внесены изменения и дополнения по согласованию Сторон. Прекращение действия Соглашения влечет за собой прекращение выполнения дополнений к нему.

6.2. При наступлении условий, требующих дополнений или изменений Соглашения, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Тульской области и Соглашением. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются неотъемлемой его частью и доводятся до сведения профсоюзной организации и коллектива Учреждения.

6.3. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

7.1. Контроль за ходом выполнения Соглашения, разрешение разногласий, возникающих в ходе его реализации, осуществляют Стороны его подписавшие.

7.2. Стороны несут ответственность за осуществление выплат и выполнение мероприятий по Соглашению в пределах разграничения полномочий по порядку и объему финансирования.

7.3. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами. Отчеты о выполнении Соглашения рассматриваются по предложению одной из Сторон на совместном заседании.

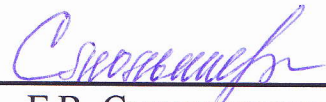
7.4. В целях осуществления контроля за действием коллективных договоров Профсоюз проводит проверки в Учреждении.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Соглашение вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие Соглашения на срок не более трех лет. Действие Соглашения продлевается без дополнительного согласования Сторон на период ведения переговоров по заключению нового трехстороннего отраслевого соглашения между Администрацией, Комитетом и Профсоюзом.

8.2. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.3. Контроль за ходом выполнения Соглашения, разрешение разногласий, возникающих в ходе его реализации, осуществляют Стороны его подписавшие.

Глава администрации муниципального образования город Новомосковск 	Председатель комитета по образованию администрации муниципального образования город Новомосковск	Председатель Новомосковской городской Тульской области организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации
 Р.В. Бутов	 А.Г. Нагаева	 Г.В. Смольникова
« ____ » _____ 2026 г.	« ____ » _____ 2026 г.	« ____ » _____ 2026 г.



Глава администрации муниципального образования
город Новомосковск
Р.В. Бутов



Председатель комитета по образованию администрации
муниципального образования город Новомосковск
А.Г. Нагаева

РЕГИСТРИРОВАНО
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ
№ 35-21/76
от 12.03.2026