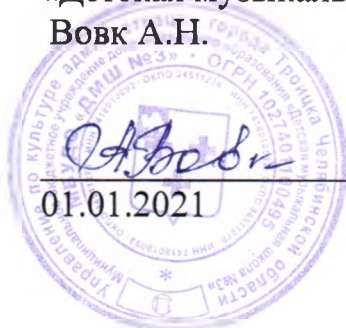


МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА №3»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА №3»
на 2021 – 2023 г.г.

(Юридический адрес: 457100, г.Троицк,
ул. Инженерная, 50)

Директор МБУДО
«Детская музыкальная школа №3»
Вовк А.Н.



01.01.2021

Председатель представительного
органа работников
Козлова Т.В.

01.01.2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа №3».

1.2. Действие данного коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУДО «Детская музыкальная школа № 3».

1.4. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения в лице их представителя - Козловой Татьяны Владимировны и работодатель – директор МБУДО «Детская музыкальная школа № 3» Вовк Александра Николаевна.

1.5. В соответствии со ст. 43 трудового кодекса (далее ТК) РФ:

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

1.5.2. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;

1.5.3. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ в ст. 44.

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

1.8. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01.01.2021 г.

1.9. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.10. В учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и правовые акты, регулирующие применение норм права в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУДО «Детская музыкальная школа № 3».

3. Соглашение по охране труда (Приложение 2).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. При поступлении на работу в МБУДО «Детская музыкальная школа №3» трудовые отношения оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Также, в соответствии со ст. 58 и 59 ТК РФ, может быть заключен срочный трудовой договор.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБУДО «Детская музыкальная школа № 3» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым

законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным соглашениями, настоящим КД.

2.3. Трудовой договор составляется не позднее 3 дней со дня фактического допущения работника к работе в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим труда и отдыха, условия оплаты труда, сроки действия договора и прочее.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Заключение трудового договора с лицами, не достигшими 18 лет, допускается только в соответствии со ст. 63, 69 ТК РФ.

2.6. Испытание при приеме на работу, переводы и перемещения, изменение условий трудового договора, отстранение от работы могут производиться в соответствии со ст. 70, 72-76 ТК РФ.

2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника с Уставом учреждения, Должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, Правилами и инструкциями по охране труда и пожарной безопасности и иными локальными нормативными и правовыми актами, действующими в учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным гл.13 ТК РФ.

2.9. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с ТК РФ.

3.3. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, инвалидов, матерей и отцов, в одиночку воспитывающих детей в возрасте до 5 лет.

3.4. Вид рабочей недели:

- для административно хозяйственных работников – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями,
- для работников, осуществляющих педагогическую деятельность – шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (по индивидуальному расписанию),
- для вахтеров-сторожей - согласно утвержденному графику сменности.

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные дни устанавливаются графиками сменности, правилами внутреннего трудового распорядка школы с соблюдением трудового законодательства.

3.5. В случаях производственной необходимости привлечение административно хозяйственных работников к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ. Для работников, по должности которых предусмотрен круглосуточный режим работы, устанавливается 12-часовая смена в соответствии с утвержденным графиком сменности.

3.5.1. Всем работникам предоставляются выходные дни (при пятидневной рабочей неделе – два выходных дня: суббота, воскресенье, при шестидневной – один день - воскресенье).

3.6. Перерыв на обед устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. На работах, где по её условиям перерыв установить невозможно, работнику предоставляется право приёма пищи в течение рабочей смены.

3.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

3.7.1. Администрация школы обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы работников.

3.7.2. Вследствие особого характера работы учреждения и ввиду постоянного непрерывного обслуживания населения (проведения концертов и т. п.), для некоторых работ, профессий и должностей допускается работа в выходные и нерабочие праздничные дни, с предоставлением другого дня отдыха или дополнительной оплатой в соответствии с трудовым законодательством.

3.7.3. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация школы не допускает к работе в данный рабочий день (смену). В случае несогласия работника с данным определением, он может сразу после отстранения от работы обратиться к работодателю либо в иные органы (в том числе и медицинские учреждения) с апелляцией или протестом по принятому решению.

3.7.4. Вследствие особого характера работы учреждения культуры и ввиду постоянного непрерывного обслуживания населения, для некоторых работ, профессий и должностей допускается разделение рабочего дня на части в соответствии со ст.105 ТК РФ. Перечень таких работ и условия работы утверждаются работодателем и прилагаются к Правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

- Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего больших перерывов между занятиями. Преподавателям с нагрузкой не более 18 часов предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

- Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

- Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

- Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной и другой работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

- График дистанционной работы – не более 36 часов в неделю, работа сверх норматива только с письменного согласия работника. Время дистанционной работы считается рабочим, в него входят все виды взаимодействия, в том числе переписка и онлайн-переговоры (ст. 312.4. ТК РФ).

- Оплата дистанционной работы сверх 36 часов рассчитывается как сверхурочная. Более 2-х часов – 1,5 размер, далее 2х кратный размер (с 01.01.2021 г. поправки гл. 49.1. ТК РФ от 08.12.2020 г №407 ФЗ).

3.7.5. Дополнительные выходные дни (4 дня в месяц) предоставляются одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами.

3.8. Ежегодно до 15 декабря работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на предстоящий год. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позже чем за 2 недели до его начала.

3.8.1. На основании ст.115-119, 267, 334 ТК РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней,

- педагогическим работникам – 56 календарных дней,
- работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарных дней,
- инвалидам – не менее 30 календарных дней.

3.8.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

3.8.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в школе. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком, который составляется администрацией на каждый календарный год и доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

3.8.5. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (ст. 128 ТК РФ):

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка до четырнадцати лет – до 14 календарных дней.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

4.1. В соответствии с гл. 20 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.2. Работникам гарантируется оплата труда в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законодательством РФ.

4.3. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику за текущий месяц не реже, чем 2 раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 21 число текущего месяца и 6 число следующего месяца.

4.5. Оплата труда работников МБУДО «Детская музыкальная школа №3» осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников бюджетной сферы.

4.6. Основные условия оплаты труда работников учреждения, порядок установления размеров окладов (должностных окладов), тарифных ставок, порядок и условия применения и перечень стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и др.) устанавливаются в «Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУДО «Детская музыкальная школа №3».

4.7. Конкретный размер заработной платы устанавливается каждому работнику в трудовом договоре.

4.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.8.1. За работу, не входящую в должностные обязанности работников (проверка письменных работ, классное руководство, заведование кабинетами, за работу с учебным фондом и др.), за счёт фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением о выплатах стимулирующего характера.

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию, стаж педагогической работы, классное руководство и проверку письменных работ являются обязательными.

На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты по расчётной ставке заменяющего работника.

4.8.2. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации.

4.8.3. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

4.8.4. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

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

4.8.6. Наполняемость классов, групп, установленная Типовым положением с учётом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретном классе, группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы. За превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличения объёма выполняемой работы. Размер такой доплаты определяется приказом руководителя с учётом мнения профкома в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения. При переработке свыше 36 часов оплата за часы в двойном размере.

4.8.7. За специфику работы с обучающимися с ОВЗ осуществляется повышение ставок заработной платы на 15-20% (ст 2. Пункт 16. ФЗ №273 от 29.12. 2012 г.).

5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

5.1. Помимо гарантий при приеме на работу, переводах на другую работу, по оплате труда, работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- возмещение расходов, связанных со служебными командировками,
- при исполнении работником государственных или общественных обязанностей,
- при совмещении работы с обучением,
- при ликвидации организации и сокращении штата,
- при переводе на другую работу,
- при временной нетрудоспособности,
- при несчастном случае на производстве,
- при прохождении медицинского обследования,
- в случае сдачи крови и её компонентов,
- при регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями,
- при регулировании труда работников в возрасте до 18 лет

5.2 Стороны договорились, что дополнительно к общему списку (ст.179 ТК РФ) при сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе имеют также лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), одинокие матери (отцы), имеющие детей до 16 лет, родители с детьми-инвалидами в возрасте до 18 лет.

5.3. Работодатель обязуется:

- Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).
- Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома признаётся значимой для деятельности учреждения и учитывается при

поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. С целью создания условий для эффективной и безопасной работы, сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда, социальное и медицинское страхование, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм, а также своевременно проводить специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных федеральных законов.

6.2. В целях обеспечения требований охраны труда и осуществления контроля за их соблюдением каждым работником, и ввиду отсутствия в учреждении штатного специалиста и службы охраны труда, их функции осуществляет руководитель учреждения совместно с ответственным за безопасность и охрану труда, пожарную безопасность.

6.3. В соответствии с трудовым законодательством и другими законами РФ, ответственный за безопасность и охрану труда разрабатывает, а руководитель учреждения утверждает должностные инструкции, инструкции по охране труда и технике безопасности. Со всеми работниками проводится вводный, первичный, повторный, внеплановый, целевой и др. инструктажи.

6.4. В соответствии ст.212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а

также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда; разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

6.5. Выдавать моющие средства в соответствии с действующими санитарными нормами в Учреждении и на основании Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.12.20 №1122н « Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

6.6. Выделять денежные средства на цели указанные в п. 6.5. за счет сметы Учреждения.

6.7. Работодатель обеспечивает медицинские осмотры работников согласно статье 212 ТК РФ, ежегодное флюорографическое обследование, а также оказывает материальную помощь в связи с затратами на медицинские услуги (сложное стационарное обслуживание, лечение, операции) в пределах имеющихся средств.

6.8. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе или на территории организации в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, пожарной безопасности и т.п.;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором или должностной инструкцией;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.9. Расследование и учет несчастных случаев на производстве производится в строгом соответствии с требованиями ТК РФ, других федеральных законов.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01.01.2021 года.

7.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора, но не более чем на 3 года.

7.3. При существенных изменениях условий производства и (или) труда работников, в коллективный договор вносятся изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

7.4. В случае возникновения разногласий или трудовых споров, формируется комиссия, которая проводит консультации и переговоры по урегулированию возникших разногласий.

7.5. Стороны договорились, что работодатель доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. В свою очередь, председатель представительного органа работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

7.6. Стороны обязуются добросовестно выполнять условия коллективного договора, заботясь о повышении качества выполнения своих должностных обязанностей на рабочем месте.

7.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны 1 раз в год отчитываются перед коллективом о выполнении обязательств по коллективному договору.

7.8. За неисполнение или нарушение условий коллективного договора, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ и привлекаются к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

РАБОТОДАТЕЛЬ:

МБУДО

«Детская музыкальная школа №3»

в лице директора

Вовк Александры Николаевны



«11» января 2021г.

РАБОТНИКИ:

в лице председателя представительного органа работников

Козловой Татьяны Владимировны



«11» января 2021г.