

От работодателя:

директор
муниципального казённого
учреждения дополнительного
образования
«Дворец детского (юношеского)
творчества»

/Гладких В.В./

16 мая 2016 г.

От работников:

председатель профкома
муниципального казённого
учреждения дополнительного
образования
«Дворец детского
(юношеского) творчества»

/Белкина Л.Э./

16 мая 2016 г.

**Коллективный договор
муниципального казенного учреждения
дополнительного
образования
«Дворец детского (юношеского) творчества» (МКУДО
«ДЮОТ»)
на 2016- 2019 годы**

Настоящий коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования город Ефремов

Регистрационный № 16 от 17 мая 2016 г.

Председатель комитета по экономике,
развитию малого, среднего бизнеса и организационной работе



М.Л.Кирсанова/

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим в МКУДО «ДДЮТ» социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.2. Коллективный договор заключен между работниками и муниципальным казённым учреждением дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» - работодателем (далее - коллективный договор), является правовым актом, предусматривающим общие условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

Коллективный договор распространяется на всех работников и работодателя учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ «Об образовании», «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2014-2017 годы» (утверждено 2 декабря 2014 г.), «Отраслевым трехсторонним соглашением между правительством Тульской области, Тульской федерацией профсоюзов и Тульским областным союзом работодателей на 2015-2017 годы» (от 12 ноября 2014 года), соглашением между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ» на 2015-2017 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации, правовыми актами муниципального образования город Ефремов, Уставом и иными локальными актами МКУДО «ДДЮТ».

1.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет до заключения нового.

Текст подписанного коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 рабочих дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ.

Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МКУДО «ДДЮТ», в лице их полномочного представителя - Белкиной Людмилы Эдуардовны, председателя профкома МКУДО «ДДЮТ» (далее - профком).

- работодатель, в лице директора - Гладких Валентины Васильевны директора МКУДО «ДДЮТ» (далее - работодатель).

1.6. **Предметом** коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.7. **Основной целью** коллективного договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.8. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и положениями настоящего коллективного договора.

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

1.9. В целях контроля за состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений в учреждении, а также обобщения опыта коллективно-договорного регулирования в сфере образования коллективный договор в установленном порядке проходит уведомительную регистрацию в администрации муниципального образования город Ефремов.

1.10. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять интересы перед работодателем в правоотношениях, связанных с действием настоящего коллективного договора.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме присоединения, а также расторжения трудового договора с работодателем.

При реорганизации в форме слияния, разделения, присоединения, выделения, преобразования учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности МКУДО «ДДЮТ» коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ).

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов его выполнения на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. **Перечень локальных нормативных актов**, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- иные локальные акты, содержащие нормы трудового права.

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

- учет мнения (по согласованию) с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения кадров

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений ТК РФ, иных нормативных правовых актов, коллективного договора, Устава и иных локальных актов учреждения.

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 в учреждении. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в учреждении.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст. 59 ТК РФ).

При приеме на работу педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, а также прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, срок которой не истек, испытание при приеме на работу не устраивается.

2.4. В трудовой договор включаются обязательные и дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

2.6. **Объем учебной нагрузки** педагогическим работникам оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, дополнительным общеобразовательным (общеразвивающим) программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий с учетом мнения профкома, но не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Данная работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и учебных групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случаях изменения количества групп и количества часов по дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программе. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до их ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. При установлении педагогам дополнительного образования, для которых МКУДО «ДДЮТ» является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания в группах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год за исключением случаев уменьшения количества часов по дополнительным общеобразовательным (общеразвивающим) программам, сокращения количества учебных групп, сокращения учащихся в группе.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия педагогического работника.

Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых МКУДО «ДДЮТ» является

местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по дополнительным общеобразовательным (общеразвивающим) программам, сокращения количества учебных групп;

б) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. (Продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

в) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

г) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

д) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных подпунктах «г» и «д» в случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня.

2.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях (п.2.9 настоящего

коллективного договора), обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МКУДО «ДДЮТ» вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) администрация МКУДО «ДДЮ» знакомит принимаемого на работу под расписку со следующими документами:

- Коллективным договором;
- Уставом МКУДО «ДДЮТ»;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- другими документами, регламентирующими деятельность учреждения.

2.12. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

2.13. Работник обязан приступить к работе со дня, определённого трудовым договором. Если в трудовом договоре не определён день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления в силу трудового договора. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.14 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

Работодатель обязуется:

3.2. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

Повышать квалификационную подготовку педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, то оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ). Возмещать командировочные расходы, связанные с профессиональной переподготовкой и (или) повышением квалификации.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, соответствующего уровня предусмотренном ст.173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации, обучение вторым профессиям.

3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.2. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала (ст. 180 ТК РФ), а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.3. Увольнение члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК) проводить с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии),

- проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право, в течение 1 года, приема на работу при появлении вакансии.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Режим рабочего времени педагогических работников, состоящий при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами МКУДО «ДДЮТ», принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации.

5.2. Рабочее время работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91, 189 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, трудовым договором, иными локальными нормативными актами, согласованными с профкомом.

5.3. Для директора МКУДО «ДДЮТ», его заместителей, руководителей структурных подразделений, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре,

и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации, федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.5. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

5.6. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

5.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 3 лет;
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с

медицинским заключением.

5.8. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.10. Привлечение работников учреждения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному приказу работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.11. В случаях предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников-инвалидов, женщин (или мужчин), имеющих детей в возрасте до трех лет, несовершеннолетних.

5.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только по письменному приказу работодателя с письменного согласия работника.

5.13. Время осенних, зимних, весенних и 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 им учебной нагрузки до начала каникул в соответствии с графиком работы в каникулы. Для педагогических работников каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. Время перемен между занятиями является рабочим временем педагога дополнительного образования.

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

5.15. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до начала календарного года и доводится до сведения всех работников. Ежегодные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются в летний период. Работникам МКУДО «ДДЮТ» выплачивается ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада.

5.16. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск полной продолжительности возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.17. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.18. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, порядок и условия его предоставления определяются по соглашению между работником и работодателем.

5.19. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей первоклассников в школу - 1 сентября;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в случае регистрации брака близких родственников – до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечий, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором.

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года определяется в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти.

5.20. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.22. Работодатель обеспечивает работникам время для отдыха и приёма пищи, которое устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.23. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с порядком и условиями предоставления ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, разработанным органами муниципального самоуправления.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.24. 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 предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 20-е число текущего месяца (аванс), 5-е число месяца, следующего за отчетным (окончательный расчет за учетный период), или по письменному заявлению перечислением на его расчетный счет в банке.

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 проведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.1.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

- оклад (должностной оклад) определяемый в соответствии с уровнем образования и особенностей условий труда;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- стимулирующие и компенсационные выплаты;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами Тульской области, постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 г. № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», иными нормативными правовыми актами Тульской области, постановлением администрации муниципального образования Ефремовский район от 26.06.2014 г. №970 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Ефремовского района, осуществляющих образовательную деятельность», иными нормативно - правовыми актами органа местного самоуправления.

Порядок и условия оплаты труда учреждения регулируются Положением об оплате труда, которое является приложением к данному коллективному договору.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, а также перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы работников учреждения осуществляется с учетом мнения профкома на основании разработанного МКУДО «ДДЮТ» локального акта в соответствии с законодательством и действующими нормативными правовыми актами.

6.1.4. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат, состоящего из стимулирующих выплат и выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника.

6.1.5. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:

- за период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;

- за период вынужденного прогула по вине работодателя;

- за время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства по охране труда не по вине работника.

6.1.6. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы выплачиваются в соответствии с действующим законодательством.

6.1.7. Критериями массового высвобождения работников являются:

- а) ликвидация учреждения при любой численности работающих;

- б) сокращение численности или штата работников в размере 10% в течение 30 календарных дней.

6.1.8. Изменение оклада производится при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией. При наступлении у работника права на изменение квалификационной категории и 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 более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.8. Замещающим временно отсутствующих работников педагогическим работникам производится почасовая оплата. При продолжении замещения более двух месяцев оплата производится с перерасчетом тарификации.

6.1.9. На педагогических и других работников на начало нового учебного года составляются тарификационные списки.

6.1.10. Наполняемость учебных групп, установленная Уставом, локальным актом, является предельной нормой обслуживания в конкретной учебной группе, за часы в которых оплата труда осуществляется из расчета базового должностного оклада. Превышение плановой наполняемости учебных групп компенсируются педагогическому работнику установлением

дополнительных доплат. Размер и условия выплат определяются Положением об оплате труда.

6.1.11. Председатель профкома принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

6.1.12. Выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования (молодым специалистам) при поступлении на работу выплачивается единовременное пособие в размере 5 должностных окладов.

Работникам образовательного учреждения при выходе на пенсию по старости, чествовании в связи с юбилейными датами предоставляется единовременное пособие.

6.2.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель МКУДО «ДДЮТ» (ст.142 ТК РФ).

6.2.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада 9 должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.2.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут административному взысканию.

6.2.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

6.2.17. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ)

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения.

6.2.18. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности выплачивается за счёт средств работодателя.

6.2.19. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10% должностного оклада из средств регионального бюджета.

6.2.20. Работники учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников учреждения (ст. 410 ТК РФ). В период проведения забастовок стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путём проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Работникам заработную плату за время их участия в забастовке выплачивают в полном объеме (ст.414 ТК РФ)

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что:

7.1. Работодатель:

-ведет учет работников, нуждающихся в улучшение жилищных условий;

-ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам;

-обеспечивает бесплатно работников пользование информационно-коммуникативными система, фондами методического отдела в образовательных целях;

-оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости и по случаю круглых юбилейных дат по согласованию с профкомом в размере должностного оклада.

7.2.Педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок до одного года в период:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в отпусках по беременности и родам;

- нахождения в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет;

- нахождения в длительной служебной командировке сроком не менее одного года за пределами Российской Федерации;

- возобновления педагогической 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.

7.3. Уровень оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории сохраняется:

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;

- по должностям учителя, преподавателя, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

- по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория.

- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), педагог- психолог.
Мастер производственного обучения	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	концертмейстер

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на разных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории и вышеуказанных случаев взаимозачета.

В других случаях вопрос о возможности учитывать при оплате труда за работу на разных педагогических должностях имеющуюся квалификационную категорию, присвоенную по одной из них, может быть рассмотрен на основании письменного заявления работника Главной аттестационной комиссией по аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность.

7.4. При установлении первой и высшей квалификационной категории педагогическим работникам, соответствия должности руководящим работникам, имеющим ученые степени, награжденным государственными наградами Российской Федерации (орден, медаль, почетные звания), ведомственными наградами (нагрудный знак, почетная грамота) учитываются, стабильные положительные результаты освоения учащимися

дополнительных общеобразовательных (общеразвивающих) программ, обеспечивающим повышение качества образования. Совершенствования методов обучения и воспитания, учитываются результаты самоанализа и отзыва руководителя.

7.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам с учетом объема их педагогической работы.

7.6. МКУДО «ДДЮТ» в соответствии с законодательством РФ самостоятельно осуществляет финансово – хозяйственную деятельность. Казенное учреждение осуществляет расходование бюджетных средств с утвержденной сметой расходов.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.1.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома, с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда один раз в три года.

8.1.4. Назначить работника, исполняющего обязанности специалиста по охране труда, производить ему оплату в размере до 40% от должностного оклада.

8.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда к началу учебного года.

8.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупреждающие меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждение производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. №580н.

8.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами

государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

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

8.1.10. Разрабатывать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома, обеспечить их наличие на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ). Обеспечивать проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года.

8.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкции по охране труда.

8.1.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников МКУДО «ДДЮТ» не реже 1 раза в три года.

8.1.13. Оказывать материальную помощь на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай произошел не по вине работника, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей из фонда экономии заработной платы.

8.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.15. Оказывать содействие техническим инспекторам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МКУДО «ДДЮТ».

8.1.16. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения и приобретение медицинских книжек.

8.1.17. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами.

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с трудовым законодательством и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы

8.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Не позднее пяти дней со дня получения проектов (проекта) локальных нормативных актов, касающихся оплаты труда работников, премирования работников, установления компенсационных выплат и др. направлять работодателю решение профсоюзного органа по проектам (проекту) локальных нормативных актов в письменной форме.

8.2.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.2.4. 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 аттестаций работников.

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

8.2.6. 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);

8.2.7. Представлять и защищать трудовые права членов профкома в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.2.8. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

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

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

8.2.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации, по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

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

8.2.14. Принимать участие в культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе в МКУДО «ДДЮТ».

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда.

8.3.3. 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.

8.3.4. Правильно применять средствами индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения МКУДО «ДДЮТ» в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

8.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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 деятельности.

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учётом предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурной работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехники (ст.377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений – в размере одного процента.

9.7. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представить его интересы во взаимоотношениях с

работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере одного процента (ч.6 ст.377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. Работодатель за счет средств фонда оплаты труда МКУДО «ДДЮТ» производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 10% от должностного оклада.

9.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

9.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3, пунктом 5 ст. 81 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.12. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

9.13. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372, 373 ТК РФ.

- согласования (письменного), при принятии решения директором по вопросам, предусмотренным п.9.14 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведении взаимных консультаций.

9.14. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, 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);

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в МКУДО «ДДЮТ» (ст.139 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в МКУДО «ДДЮТ» (ст.82 ТК РФ);
- другие вопросы.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7-и рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в администрацию муниципального образования город Ефремов.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

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

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

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

Коллективный договор принят на
Общем собрании муниципального
казенного учреждения
дополнительного образования
«Дворец детского (юношеского)
творчества»

протокол № ____ от _____