От работодателя:
Директор МБУДО «ДШИ № 6»
г. Челябинска

_____/Е.В. Подшивалова

От работников:
Представитель трудового коллектива работников

_____/Ю.В. Каримова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2026 годы

между работодателем
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
"Детская школа искусств № 6" города Челябинска
и работниками
в лице представителя трудового коллектива работников

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию

2023 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице руководителя - директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 6» города Челябинска Подшиваловой Елены Васильевны и работниками в лице представителя трудового коллектива работников Каримовой Юлии Владимировны.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) и распространяется на всех работников учреждения. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, компенсации и льготы, гарантии, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК РФ).

1.4. Общее собрание трудового коллектива, действующее на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБУДО «ДШИ № 6», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив учреждения признают общее собрание трудового коллектива единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, благоприятные условия труда, в соответствии с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителя общего собрания трудового коллектива в решении этих вопросов.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем организации и общим собранием трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не

могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Контроль над ходом коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к настоящему коллективному договору и принимаются по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов и др.)

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Председатель общего собрания трудового коллектива обязуется разъяснять положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет до заключения нового коллективного договора или изменения, дополнения настоящего коллективного договора.

Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

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

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

1.15. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

2. Трудовой договор и обеспечение занятости.

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменном виде. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Работодатель обязуется:

2.3. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу постоянную и по совместительству заключением трудового договора. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

2.4. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее договора и с учетом положений коллективного договора.

2.5. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, если того требует характер условий предстоящей работы;

2.6. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием представителей трудового коллектива (ст.82 ТК РФ);

2.7. Сообщать общему собранию трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового Кодекса, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца;

2.8. Разрабатывать совместно с общим собранием трудового коллектива программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения ее финансово-экономического положения. Не допускать ликвидации организации, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления общего собрания трудового коллектива (не менее чем за 3 месяца).

Стороны договорились:

2.9. При сокращении численности или штата:

- не допускать увольнения 2-х работников из одной семьи одновременно;
- предоставлять преимущественное право оставления на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации лицам:
- проработавшим на предприятии более 5 лет;
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж до 1 года;
- считать увольнение массовым, если сокращается 10 работников в течение 30 календарных дней.

Работодатель обязуется:

2.10. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест:

-приостанавливать прием новых работников на время реорганизации;

-принимать меры для сохранения штатных работников, расторгая в первую очередь трудовые договоры с совместителями;

-при появлении вакансий в период действия уведомления администрации до фактического увольнения работника при наличии соответствующей квалификации предоставлять данную должность высвобождаемому работнику.

2.11. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение 1 раз в 5 лет.

2.12. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

Общее собрание трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

-инициировать формирование комиссий по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей трудового коллектива, предоставлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками;

-обеспечивать защиту и представительство работников в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3. Оплата и нормирование труда.

Стороны договорились, что:

3.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в школе системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ). Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается. Основная оплата труда производится независимо от конечных результатов работы учреждения, поощрения - с учетом этих результатов.

3.2. Стороны договорились установить минимальный размер заработной платы для работников учреждения в сумме не менее

минимальной заработной платы, установленной законом на территории Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

3.3. Производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников МБУДО «ДШИ № 6», утвержденным работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

3.4. Выплачивать заработную плату **«6»** и **«21»** числа каждого месяца; выдавать каждому работнику расчетный лист установленного образца. При совпадении дня выплаты зарплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем, производить выплату заработной платы накануне этого дня.

3.5. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

3.6. Юбилярам (50-75лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации свыше пяти лет (с учетом финансово-экономического положения работодателя).

3.7. Производить оплату отпуска согласно ст. 136 Трудового Кодекса РФ не позднее, чем за три дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленные законом сроки, отпуск переносится и его началом считается третий день после выплаты отпускных.

3.8. Сохранять за работниками в случае приостановки ими работы в связи с задержкой выплаты заработной платы более 15 дней все права, предусмотренные трудовым договором и настоящим коллективным договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объеме.

3.9.В случае задержки заработной платы рассчитывать и выплачивать компенсацию в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

3.10. Ежемесячно выдавать всем работникам расчетные листки.

3.11. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за 2 месяца.

Представитель работников обязуется:

3.12. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

3.13. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

3.14. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

3.15. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

4. Режим труда и отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Изменение режима труда и отдыха производится работодателем по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

4.3. Для работников из числа административно-управленческого и вспомогательного персонала устанавливается продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

4.4. С учетом специфики работы образовательного учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени для преподавателей и концертмейстеров школы установлена не более 36 часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы преподавателей определяется индивидуальным расписанием. Индивидуальное расписание составляется самим преподавателем и утверждается директором.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, и с письменного согласия работника, согласно ст.113 ТК РФ

В случаях, предусмотренных 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия или без письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.6.В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и с учетом их индивидуального графика работы (ст.112,113,153).

4.7. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (для преподавателей - 56 календарных дней) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.8. График отпусков утверждается директором школы. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.9. Стороны договорились о предоставлении отпуска с сохранением заработной платы по письменному заявлению работника в случаях:

- рождение ребёнка – 1 день;
- регистрации брака – 2 календарных дня;
- смерти близких родственников – 2 календарных дня.
- женщинам, имеющих детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) и родителям выпускников, предоставлять оплачиваемый день

отдыха в первый день каждого учебного года и на последний звонок (для выпускников).

4.10. Согласно ст. 128 ТК РФ работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы

-женщинам, воспитывающим ребенка до 14 лет, по их заявлениям до 14 дней;

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

-работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

4.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 101,119 ТК РФ) продолжительностью - 3 дня.

Представитель работников обязуется:

4.13. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде в части времени отдыха;

4.14. Предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;

- осуществлять контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов совета трудового коллектива в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. Дистанционная работа.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

5.2. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных ст. 312.1 ТК РФ.

5.3. В качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения МБУДО «Детская школа искусств № 6»: (454129, г. Челябинск, ул. Ереванская, 9).

5.4. В трудовом договоре о дистанционной работе, помимо дополнительных условий, не ухудшающих положения работника, должно предусматриваться дополнительное условие об обязанности дистанционного работника использовать при исполнении им своих обязанностей по

трудовому договору о дистанционной работе оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные работодателем.

5.5. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 части 2 статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

5.6. Трудовой договор о дистанционной работе может быть прекращен по общим основаниям, установленным ТК РФ, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

5.7. Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя помимо оснований, установленных ст. 81 ТК РФ, допускается и по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

5.8. Расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работника происходит в соответствии с ТК РФ.

5.9. Порядок взаимодействия МБУДО «Детская школа искусств № 6» с дистанционным работником определяется трудовым договором.

6. Охрана труда.

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда (ст.219 ТК РФ).

6.2. Своевременно и в полном объеме отчислять страховые взносы на Государственное социальное страхование и обязательное медицинское страхование работников.

6.3. Обеспечивать прохождение медицинских осмотров, прививок в соответствии с законодательством РФ за счет средств работодателя.

6.4. Обеспечивать прохождение диспансеризации согласно ст. 185.1 Трудового кодекса РФ. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий

день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

6.5. В соответствии с действующим законодательством проводить обучение и проверку знаний работников по охране труда и экологической безопасности.

6.6. Не применять необоснованных действий к работникам, отказывающимся от выполнения работ в условиях опасных для их жизни и здоровья.

6.7. Обеспечивать возмещение ущерба, причиненного работникам трудовым увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.8. Обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда в учреждении.

6.9. По результатам аттестации рабочих мест осуществлять работу по охране труда в установленном порядке и в установленные сроки.

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

6.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

6.12. Осуществлять совместно с представителями общего собрания трудового коллектива контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.13. Обеспечить в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами температурный, воздушный, световой режим в школе

Представитель работников:

6.14. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда, в случаях выявления нарушений предлагает работодателю устранить их. Информирует соответствующие органы о нарушениях.

6.15. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором.

Представитель работников обязуется:

6.16. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда и противопожарной защиты, в том числе:

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- о любом несчастном случае, произошедшем в школе;

-проходить обязательные предварительные и периодические осмотры (обследования);

- о признаках профессионального заболевания.

6.17. Выполнять устав школы.

6.18. Оказывать содействие администрации школы в создании условий труда и отдыха.

7. Социальные гарантии.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами.

7.2. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работников, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.4. Предоставлять работникам копии индивидуальных сведений, предоставленных в территориальные органы ПФР.

7.5. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных взносов.

7.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работниками.

7.7. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере одного оклада (ставки заработной платы) работника из фонда экономии заработной платы.

8. Обеспечение прав и гарантий деятельности общего собрания трудового коллектива.

8.1. Работодатель и общее собрание трудового коллектива в лице представителя работников строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признает, что общее собрание трудового коллектива является полномочным представителем членов трудового коллектива по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ):

- содействие их занятости;

- ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и контроля за его выполнением;

- соблюдения законодательства о труде;

- участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Общее собрание трудового коллектива в лице представителя работников представляет интересы и защищает интересы членов коллектива по вопросам индивидуальных трудовых, связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников коллектива в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.384, 387, 391,399, 400, ТК РФ).

8.4. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие общему собранию трудового коллектива и его деятельности (ст.377 ТК РФ).

8.5. Представлять возможность представителям общего собрания трудового коллектива осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечение безопасных условий и охраны труда.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон Коллективного договора.

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (ст.44 ТК РФ).

9.2. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами, подписавшими его, в согласованных в порядке, формах, сроках.

9.3. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего до 3-х лет.

9.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать

коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

9.6. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

9.7. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию, а также обязуется знакомить вновь поступающих работников с Договором при приеме на работу.

9.8. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.9. При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.

9.10. Ни одна из сторон, заключивших договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.11. В период действия Договора Стороны обязуются соблюдать требования действующего законодательства, устранять причины, которые могут повлечь возникновение конфликта.

Пронумеровано,
прошнуровано и скреплено
печатью на 77 листах
Директор МБУ ДО
«ДШИ № 6» г. Челябинска

/Подшивалова Е.В./

Форма 2

Коллективный договор, заключенный между
коллективом работников в лице представителя трудового
коллектива с одной стороны
и администрацией организации в лице
директора учреждения - с другой,
принятый на общем собрании коллектива работников

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 6» города Челябинска

06.06.2023 протокол № 1, без приложений, листов 17,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.
Регистрационный № К – 55 от 20.06.2023
Приложение: - Письмо № 569/18-4-2 от 20.06.2023 на 1 л.

МП

Заместитель начальника Управления
по стратегическому планированию,
экономике и инвестициям
Администрации города Челябинска И. А. Галанцева