

каш

Совет Трудовой коллектива


Председатель Совета

 Дербичева П.Ю.

30.07 2019г

Утверждаю:

Директор

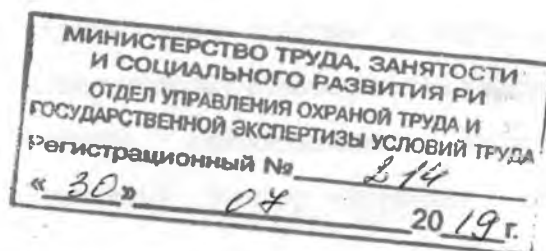
 Мержоева Л.М.

30.07 2019г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР РАБОТНИКОВ

муниципального казенного учреждения «Детская художественная школа»

на 2019-2022 гг.



## I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками муниципального казенного учреждения «Детская художественная школа г.Назрань» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении «Детская художественная школа» далее – МКУ «ДХШ»
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКУ «ДХШ» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:  
работники учреждения, в лице их представителя – Совета Трудового коллектива (далее СТК) – председателя Дербичевой Пятимат Юсуповны, и работодателя, в лице его представителя – директора Мержоевой Лидифы Махмедовны (далее – работодатель)
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе

исполнить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с 01.06.2017 года и действует в течение 3-х лет.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает их с СТК:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- 2) положение об охране труда (Приложение № 2);
- 3) положение об оплате труда и материальном стимулировании работников (Приложение № 3)
- 4) другие локальные нормативные акты

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СТК:

- согласование с СТК;
- консультации с работатателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## II. Трудовой договор (Эффективный контракт)

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один из которых отдается на руки работнику. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником, заключается:

- 1) на неопределенный срок, с испытательным сроком до 3-х месяцев или без него.
- 2) на определенный срок (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре (эффективном контракте) определяются сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объемом учебной нагрузки, режим и продолжительность учебного времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МКУ «ДХШ» по согласованию с СТК.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, если не происходит отчисления обучающихся и расформирование групп.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре (эффективном контракте) и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (эффективном контракте) или приказе руководителя учреждения, возможны:

- а) по взаимному согласию сторон;

По инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) отсева обучающихся.
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность замещения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать двух месяцев в течение календарного года);
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.7. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение - эксперимента, изменение структуры работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением о новой системе оплаты труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

### III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

3.2. Работодатель по согласованию с СТК определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника на подготовку и дополнительное образование, ~~оплачивать~~ за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту ~~работы~~ и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ~~оплачивать~~ ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, ~~проживание~~) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемые в служебные ~~командировки~~ (ст. 187 ТК.РФ)

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с ~~успешным~~ обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня ~~впервые~~, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

### Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала

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

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время 3 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы в полном размере.

4.3. 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 также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели СТК;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ)

## V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка

МКУ «ДХШ» (ст. 91 ТК РФ приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) СТК, а также условиями трудового договора

8

(эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов.

5.3. Для педагогических работников МКУ «ДХШ» устанавливается шестидневная рабочая неделя. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки (согласно утвержденной тарификации), выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом (привлечение в каникулярное время к хозяйственным работам (субботникам, уборке близлежащей территории, мелкому ремонту в классе), репетициям, проведениям концертно-просветительских мероприятий).

5.4. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в следующих случаях.:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. При отсеве обучающихся, корректировка в расписании допустима в том случае, если это не влечет изменение расписания других преподавателей.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях,

предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению. Преподаватель вправе назначать 1 день в неделю (пятница с 9-00 ч.) при необходимости, для проведения общих собраний, методических совещаний, совещаний при директоре.

5.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе и дежурству в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия



по письменному распоряжению работодателя. Работа и дежурство в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха пропорционально отработанному времени.

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

**5.9.** 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 каникулы педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической методической и организационной работе, к работе связанной с текущим ремонтом здания школы, озеленения пришкольного участка в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя и согласовывается с СТК (в соответствии со ст.72 прим.2 ТК РФ).

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах недели.

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

**5.11.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 — 1 25 ТК РФ.

**5.12.** Работодатель обязуется:

**5.12.1.** Предоставлять дополнительный отпуск за работу в выборных органах из фонда

экономии заработной платы (Совет трудового коллектива) согласно Приложению № 4

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск из фонда экономии заработной платы с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- на похороны близких родственников 3 дня (мать, отец, брат, сестра, муж, жена);
- работающим пенсионерам по старости 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 дня.

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях установленных учредителем и Уставом школы.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

## VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. оплата труда работников учреждения осуществляется на основании «Постановления об оплате труда 294 РИ»

6.2. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о новой системе оплаты труда и включает в себя:

- 1) оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- 2) доплаты и надбавки за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- 3) доплаты и надбавки за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- 4) другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о новой системе оплаты труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.3. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.4. Наполняемость классов, групп установленная Типовым положением об учреждении

11

дополнительного образования, Учебным планом, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Работодатель обязуется:

7.1. Ходатайствует в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.2. Оказывать из внебюджетных средств, а также из средств экономии заработной платы, материальную помощь работникам

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

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

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МКУ «ДХШ» 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 на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил,

инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

8.5. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221-222 ТК РФ.

8.6. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения СТК (ст. 212 ТК РФ).

8.7. Требовать и контролировать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СТК.

8.11. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров ежегодно до 31.08, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.13. 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)

8.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МКУ «ДХШ». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Один раз в год информировать коллектив МКУ «ДХШ» о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.16. СТК обязуется:

— проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

### IX. Гарантии деятельности СТК

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или другая форма воздействия в отношении любого работника.

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

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

9.4. Члены СТК включаются в состав комиссий учреждения по охране труда,

социальному страхованию и других.

**9.8.** Работодатель обязан предоставить СТК безвозмездно помещение для проведения собраний,

заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

**9.9.** Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

**9.10.** Работодатель с учетом мнения СТК рассматривает следующие вопросы:

- 1) разделение рабочего времени на части (ст. 105ТКРФ);
- 2) запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- 3) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 4) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 5) создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 6) определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования;
- 7) установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные или иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ).
- 8) премирование работников МКУ «ДХШ».
- 9) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).
- 10) установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

### **Обязательства СТК**

**СТК обязуется:**

**10.1.** Представлять и защищать права и интересы работников МКУ «ДХШ» по социально-трудовым вопросам.

**10.2.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**10.3.** Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, стимулирующего фонда, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

**10.4.** 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 аттестации работников.

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

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

10.7.

10.8. 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.195ТКРФ).

10.9. Предоставлять и защищать трудовые права работников МКУ «ДХШ» в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.10. Ежегодно составляет план работы СТК.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

### **Ответственность сторон**

**Стороны договорились, что:**

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

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. 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.

11.3. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. 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.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора

виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном

»одательством.

- 6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. И в случае необходимости в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.
- 7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Приложение №**

**Председатель СМК**

Дербичева П.Ю.  
\_\_\_\_\_ /Дербичева П.Ю./  
\_\_\_\_\_.2019

**Директор МКУ «ДХШ»**

Мержоева Л.М.  
\_\_\_\_\_ /Мержоева Л.М./  
\_\_\_\_\_.2019

»

Метрострой 2011

г.п. Д



Строительного  
Инструментария  
18 единиц