

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования г.Казани
«Детская музыкальная школа № 13»
на 2021 – 2023 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

ГКУ «ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ НОВО-САВИНОВСКОГО РАЙОНА»

РЕГ № 1657 85001004

от 17.02.2021.

г.Казань
2021г.

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Организация труда	6
Раздел 3. Найм, увольнение. Рабочее время, время отдыха	8
Раздел 4. Оплата труда	11
Раздел 5. Улучшение условий, охрана труда и здоровья	12
Раздел 6. Занятость и подготовка кадров	13
Раздел 7. Заключительные положения	14

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Задачи коллективного договора

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, нормами Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» РФ и РТ, Отраслевым соглашением между Министерством культуры Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников культуры на 2011 – 2013 годы (далее – отраслевое соглашение), Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов, Координационным Советом объединений работодателей, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнёрства на 2011 год (далее – Республиканское соглашение), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования г.Казани «Детская музыкальная школа № 13» (далее – Школа), и заключаемым Работодателем и Работниками в лице их представителя с целью создания благоприятных условий деятельности Школы, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищённости работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищённости по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях организации.

Во всех ссылках на нормы трудового законодательства, имеется в виду их редакция на момент заключения коллективного договора.

1.2. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования г.Казани «Детская музыкальная школа № 13» в лице директора – Чекменева Михаила Александровича, именуемого далее «Работодатель», действующего на основании Устава и Трудовой коллектив Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования г.Казани «Детская музыкальная школа № 13» (далее – Трудовой коллектив), в лице представителя трудового коллектива – Трофимовой Юлии Федоровны (далее – Представитель), уполномоченного собранием коллектива работников.

1.3. Сфера действия коллективного договора

Настоящий коллективный договор распространяется:

- На всех Работников трудового коллектива Школы;
- На членов семей работников;
- На неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной Школы – в части специально оговоренных льгот;

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.4. Общие обязательства сторон коллективного договора

1.4.1. Работодатель признаёт Трофимову Юлию Федоровну единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы Работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, а также других социальных гарантий.

1.4.2. Представитель обязуется содействовать эффективной работе Школы.

1.4.3. Представитель трудового коллектива осуществляет представительство интересов Работников при их обращениях к работодателю и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

1.4.4. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора члены Трудового коллектива, в период разрешения коллективного спора не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации Школы.

1.5. Срок действия коллективного договора

1.5.1. Коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет своё действие в течение всего срока.

1.5.2. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

1.5.3. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со ст. 43 ТК РФ на срок не более трёх лет (с обязательной корректировкой основных положений, в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учётом изменений трудового законодательства), в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.5.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.5.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.5.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.5.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение срока проведения ликвидации.

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора

Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

1.7. Контроль, за выполнением коллективного договора

1.1.1. Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписывающие его.

1.1.2. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст.30 п.2 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.ст.54, 55 ГК РФ).

1.1.3. Стороны ежегодно (не реже 2х раз в год), отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

РАЗДЕЛ II. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

2.1. Работодатель обязан:

2.1.1. Обеспечивать Работников рабочими местами, соответствующими нормам безопасного труда, телефонной связью, нормативными документами, канцелярскими товарами, средствами оргтехники.

2.1.2. Гарантировать Работающим полную занятость. Преподавателям не менее одной педагогической ставки. Административно-хозяйственному персоналу не менее одной штатной единицы, оговоренной при приёме на работу.

2.1.3. Своевременно производить расчёты заработной платы, а также перерасчёт в связи с изменениями законодательных норм по новой системе оплаты труда.

2.1.4. Обеспечивать выдачу отпускных и командировочных в сроки, установленные законодательством.

2.1.5. Устанавливать должностные оклады и тарифные ставки Работникам в соответствии с действующими нормативными актами и по согласованию с Представителем трудового коллектива.

2.1.6. Знакомить Работников с «Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО г.Казани «ДМШ № 13»», должностными обязанностями, условиями труда и его оплаты, коллективным договором и ходом его выполнения.

2.1.7. Работодатель не вправе привлекать Работников к выполнению несвойственных им функций. В случае привлечения Работников

- (только с его согласия) должна быть предусмотрена установленная компенсация.
- 2.1.8. Систематически информировать коллектив о финансовых поступлениях (средств из бюджета, доходов от платных услуг и т.д.) и их расходовании.
- 2.1.9. Предоставлять Работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Положением к Приказу Управления культуры Исполнительного комитета муниципального образования г.Казани от 22.02. 2011г. № Д-14).
- 2.1.10. Предусмотреть выплату одного месячного оклада (из внебюджетных средств) работникам при уходе на пенсию, проработавшим не менее 10 лет в данном учреждении.
- 2.1.11. Производить доплаты и надбавки работникам школы согласно утверждённому положению «О распределении внебюджетного фонда МБУ ДО г.Казани «ДМШ № 13»» (Приложение № 6).
- 2.1.12. Премирование работников осуществлять согласно утверждённому «Положению о премировании МБУ ДО г.Казани «ДМШ № 13»» (Приложение № 5).

2.2. Работодатель совместно с Представителем трудового коллектива обязуется:

- 2.2.1. Разрабатывать тарифно-квалификационные характеристики для всех категорий Работников.
- 2.2.2. Определять дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, совмещение профессий, по результатам решений аттестационных комиссий за счёт внебюджетных средств (Приложение № 4).
- 2.2.3. Ежегодно утверждать Положения «О премировании работников МБУ ДО г.Казани «ДМШ № 13»» (Приложение № 5).
- 2.2.4. Обеспечить работу совместной комиссии по охране труда.
- 2.2.5. Принимать меры по удовлетворению духовных интересов членов трудового коллектива.
- 2.2.6. Работодатель обязан ознакомить педагогических работников с планируемой нагрузкой на следующий учебный год до ухода их в очередной отпуск.
- 2.2.7. Работодатель согласует с Представителем трудового коллектива расписание уроков и внеурочных занятий, тарификационные списки и предварительную нагрузку учителей.
- 2.2.8. Работодатель обязан предоставлять право каждому работнику на повышение его педагогической квалификации по занимаемой должности. Каждый работник обязан повышать свою квалификацию в соответствии с рекомендациями аттестаций.

2.3. Обязательства Представителя трудового коллектива по социальной защите Работников и созданию оптимального микроклимата в коллективе:

- 2.3.1. Проводить работу по соблюдению трудовой дисциплины, распорядка и режима работы. Работа в каникулы организуется по особому графику. Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с учебной нагрузкой до начала каникул.
- 2.3.2. Применять меры общественного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, требований охраны труда, пожарной безопасности и производственной санитарии.
- 2.3.3. Представлять интересы членов трудового коллектива, по необходимости – и в суде по защите их трудовых прав.
- 2.3.4. Оказывать членам трудового коллектива бесплатно правовую помощь, юридические консультации.
- 2.3.5. Решать трудовые споры с администрацией цивилизованными путями на основе сотрудничества и взаимопонимания в рамках действующего законодательства.

РАЗДЕЛ III. НАЙМ, УВОЛЬНЕНИЕ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Заключение трудового договора

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством, отраслевым соглашением между Министерством культуры РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников культуры на 2021-2023 годы, настоящим коллективным договором (глава 11 ТК РФ).

3.2. Об условиях трудового договора

- 3.2.1. Трудовой договор, по согласованию сторон, может заключаться со сроком действия и без срока действия и не может содержать условия хуже, чем предусмотрено коллективным договором и законодательством.
- 3.2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдаётся на руки, нанимаемому на работу работнику (ст.67 ТК РФ).

3.3. Изменение условий трудового договора

- 3.3.1. Изменение условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия сторон, в том числе, в связи с изменением законодательства РФ о труде.
- 3.3.2. О возможных изменениях существенных условий труда работодатель извещает работника письменно за два месяца (ст.ст.57, 72 – 74 ТК РФ).

3.4. Нормальная продолжительность рабочего времени

- 3.4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР) учреждения (ст.91 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком, утверждаемых работодателем с учётом мнения (по согласованию) Представителя трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 3.4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для педагогических работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством и не может превышать 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ, п.5 ст.55 Закона РФ «Закон об образовании» от 13.01.1996г. № 12-ФЗ).
- 3.4.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них ПВТР и Уставом.
- 3.4.4. 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 в неделю.
- 3.4.5. Для сторожей устанавливается график работы в соответствии с графиком дежурства, утверждённым заместителем директора по административно-хозяйственной работе. На время праздничных дней график работы утверждается отдельным приказом.
- 3.4.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, организационной и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.
- 3.4.7. 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.

3.5. Сокращённая продолжительность рабочего времени

Работодатель устанавливает сокращённую продолжительность рабочего времени, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством (ст.ст.92, 93 ТК РФ), для следующих работников на основании их личных заявлений:

- Лиц, частично утративших трудоспособность по вине Школы;
- Лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск

3.6.1. Каждому преподавателю устанавливается ежегодный удлинённый оплачиваемый отпуск согласно Постановлению Правительства РФ № 1052 от 13.10.94г. «Об отпусках педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций», общей продолжительностью 56 календарных дней.

3.6.2. В соответствии с действующим законодательством остальным работникам устанавливается минимальный отпуск сроком 28 календарных дней.

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

3.6.4. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению администрации только с согласия работника и Представителя трудового коллектива. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

3.7. Дополнительные отпуска

3.7.1. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка (отраслевое соглашение между Министерством культуры РТ и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников культуры на 2021-2023 годы), помимо случаев, предусмотренных Трудовым законодательством РФ, в связи:

- Со свадьбой самого работника – 3 дня;
- Смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сёстры) – 3 дня;
- Рождением ребёнка (отцу) – 3 дня.

3.7.2. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2-х часов свободного времени или один свободный день в месяц, с сохранением среднего заработка. Женщинам, работающим по режиму неполного рабочего дня или находящиеся в очередном отпуске, в

отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет, указанные льготы не распространяются (Постановление Совета Министров ТАССР от 14.06.1991г. № 261).

3.7.3. Работодатель на основании письменного заявления работника может предоставить отпуск с сохранением заработной платы из фонда экономии оплаты труда в связи:

- Родителю для проводов ребёнка в школу 1 календарный день;
- Родителям для проводов сына в армию 1 календарный день;
- С переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- Иные основания по соглашению с Работодателем.

3.7.4. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники 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, а работники "предпенсионного возраста" - на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (части первая и вторая ст. 185.1 ТК РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (часть третья ст. 185.1 ТК РФ).

РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны Соглашения договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, обязательствами Республиканского, отраслевого соглашения.

4.1. Работодатель обеспечивает принятие и реализацию мер по установлению минимальной заработной платы на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, определенного Федеральным законом, доведению ее до МПБ и **соблюдению сроков ее индексации.**

4.2. Работникам, проходящим обучение, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.3. Работникам за работу за дисплеями ЭВМ (и другой компьютерной техники) устанавливается надбавка в размере 10 % должностного оклада (ставки). Размер доплаты определяется в зависимости от времени фактической работы за дисплеями и на основании аттестации рабочего места.

4.4. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

4.5. Заработная плата выплачивается работнику два раза в месяц (25-го числа текущего месяца авансовые выплаты, 10-го числа месяца, следующего за расчетным, основная выплата)

- 4.6. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они привлекались к работе, выплачивается в двойном размере или по заявлению работника может быть предоставлен другой выходной день (ст. 112 ТК РФ).
- 4.7. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится при получении образования – со дня представления соответствующих документов.
- 4.8. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 4.9. Председатель трудового коллектива обязуется:
- осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ, обязательствами Республиканского, отраслевого соглашений;
 - участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда;
 - вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
 - обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий коллективного договора в части оплаты труда;
 - представлять интересы членов трудового коллектива, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

РАЗДЕЛ V. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

- 5.1. Обеспечить реализацию Трудового кодекса РФ, Федеральных законов «Об основах охраны труда в РФ» от 17.07.99г. № 181-ФЗ, других нормативных правовых актов по охране труда.
- 5.2. Организовывать контроль за безопасностью проведения работ, своевременным проведением инструктажей по охране труда на рабочих местах, обучение по безопасным приемам работы и по вопросам нового законодательства по охране труда в соответствии со статьями 212, 219, 225 ТК РФ.
- 5.3. Проводить необходимый ремонт и реконструкцию производственных помещений в соответствии с нормами охраны труда и здоровья людей, обеспечивать нормальный световой и температурный режим в помещениях школы.

- 5.4.Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.
- 5.5.Исключать направление в служебные командировки, привлечение к работе в ночное время и к сверхурочным работам, а также к работам в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.ст.268, 259 ТК РФ).
- 5.6.Обеспечивать за счет собственных средств: проведение медицинского осмотра работников организации в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным по согласованию с Представителем (ст.213 ТК РФ; приказ Министра здравоохранения и медицинской промышленности РФ от 14.03.1996 г. № 90; приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.08.2004 г. № 83, согласно Соглашению по Охране труда, Приложение № 3).
- 5.7.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Представитель трудового коллектива обязуется:

- 5.8.Участвовать в работе постоянно-действующих комиссий по безопасности труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда и правил безопасности.
- 5.9. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и окружающей природной среды.
- 5.10.Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

РАЗДЕЛ VI. ЗАНЯТОСТЬ И ПОДГОТОВКА КАДРОВ

Стороны признают, что гарантированная занятость – одно из важнейших условий жизнеобеспечения Работников и несут ответственность за принятие исчерпывающих мер по обеспечению стабильной занятости своих Работников.

6.1. Подготовка и повышение квалификации кадров

Работодатель обязуется:

- 6.1.1. По заявкам самих Работников организовать по возможности курсы повышения квалификации без отрыва от производства для всех категорий работников.
- 6.1.2. Проводить постоянную работу по аттестации кадров (согласно Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного

приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010г. № 209).

6.2. О преимущественном праве на оставление на работе

6.2.1. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, кроме категорий, указанных в статьях 179, 261 ТК РФ, имеют:

- Работники, проработавшие более 10 лет в Школе;
- Лица предпенсионного возраста (за 2 года и менее до пенсии).

6.2.2. В случае неминуемого предстоящего сокращения численности штата, работники должны быть предупреждены об этом за 3 месяца.

РАЗДЕЛ VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

8.2. Стороны договорились:

8.2.2. Ответственные за исполнение разделов или отдельных положений КД при необходимости определяют порядок (механизм) выполнения принятых договорённостей, согласовывают с Представителем трудового коллектива, доводят до исполнителей и работников.

8.2.3. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

8.3. В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий центр занятости (Постановление КМ РТ от 27.06.2007 г. № 258). Представитель осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.

8.4. 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 в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

- При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).
- 8.5.Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 54, 55 ТК РФ, ст. ст. 5.28. - 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).
- 8.6.Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников Детской музыкальной школы № 13 «10» февраля 2021г.

Представитель работодателя:
Директор ДМШ № 13
Чекменев М.А.

подпись

МП



Представитель трудового коллектива:

Трофимова Ю.Ф.

подпись

МП