

Представитель работодателя:

Директор

МБУДО «ДМШ № 22»

О.В.Томникова



М.П.

Представитель работников:

Председатель Совета

трудового коллектива

Эрик Е.А. Рудик

«24» 01.2017

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Детская музыкальная школа № 22»  
на 2017-2019 год

Прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_

Регистрационный  
№ 83506 от «26» 01.2017 г.  
Специалист органа по труду Лариса Евдокимчук



(должность, Ф.И.О., подпись)

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 22» Томниковой Оксаны Вячеславовны и работниками в лице выборного органа совета трудового коллектива председателя Рудик Екатерины Александровны. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса 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 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 и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиях, компенсации и льготах, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Выборный орган совета трудового коллектива, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МБУДО «ДМШ № 22», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив учреждения признают выборный орган совета 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 учётом 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 выборного органа совета 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 выборным органом совета трудового коллектива.

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 выборным органом совета 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 приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, отчётов 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. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

1.12. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 6 дней после его подписания. Выборный орган совета трудового коллектива обязуется разъяснить положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.15. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх 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 трёх лет.

1.16. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё 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, условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным 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. Если при поступлении на работу квалификация работника по диплому не соответствует занимаемой должности, то работник может пройти курсы повышения квалификации или курсы переподготовки после трудоустройства.

2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее договора и с учётом положений коллективного договора.

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

2.7. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием совета трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

2.8. Сообщать совету 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.

2.9. Разрабатывать совместно с советом трудового коллектива программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения её финансово-экономического положения. Не допускать ликвидации организаций, её 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 совета трудового коллектива (не менее чем за 3 месяца).

## **Стороны договорились:**

2.10. 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 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:**

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

- приостанавливать приём 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.

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

2.13. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, обеспечивать приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

## **Совет 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 своё мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками членами совета трудового коллектива (ст. 373 ТК РФ);

- обеспечивать защиту и представительство работников членов совета трудового коллектива в суде, комиссии по трудовым спорам, при

рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

- содействовать заключению коллективных договоров и соглашений в учреждениях отрасли культуры.

### **3. Оплата и нормирование труда**

**Стороны договорились, что:**

3.1. Заработка 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 учётом 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. Выплачивать заработную плату «8» и «23» числа каждого месяца, путём зачисления её на банковскую карту, выдавать каждому работнику расчётный лист установленного образца. При совпадении дня выплаты зарплаты с выходным днём или не рабочим праздничным днём, производить выплату заработной платы накануне этого дня.

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

3.5. Юбилярам (50 – 65 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации выше пяти лет (с учётом финансово—экономического положения работодателя).

3.6. Проводить аттестацию работников при участии совета трудового коллектива.

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. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177).

3.9. Сохранять за работниками в случае приостановки ими работы в связи с задержкой выплаты заработной платы более 15 дней и все права, предусмотренные трудовым договором и настоящим коллективным

договором, выплачивать за время приостановки работы заработную плату в полном объёме.

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

3.11. Ежемесячно выдавать всем работникам заработной платы расчетные листки.

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

#### **Совет трудового коллектива обязуется:**

3.13. 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;

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

3.15. 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;

3.16. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях регулирования 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 советом трудового коллектива.

4.3. Начало работы 08.00 ч., окончание работы 20.00 ч.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 п. 2, ст. 333).

4.4. Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю (воскресенье).

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, изданному с учётом мнения выборного органа совета трудового коллектива и с письменного согласия работника, оплата при этом производиться согласно ст. 8 ТК РФ ч.3.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями работника, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

4.6. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и с учётом 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. 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 дополнительного оплачиваемого отпуска:

- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня.

4.10. Предоставлять краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы женщинам, воспитывающим ребенка до 14 лет, по их заявлениям до 14 дней (ст.128 ТК).

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.

### **Совет трудового коллектива обязуется:**

4.12. Определять контроль за соблюдением законодательства о труде в части времени отдыха.

4.13. Предоставлять работодателю своё 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. Охрана труда**

### **Работодатель обязуется:**

5.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда.

5.2. Своевременно и в полном объёме отчислять страховые взносы на Государственное социальное страхование и обязательное медицинское страхование работников.

5.3. Обеспечивать прохождение медицинских осмотров, прививок в соответствии с законодательством РФ за счёт средств работодателя.

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

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

5.6. Обеспечивать возмещение ущерба причинённого работникам трудовымувечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.7. Обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда в учреждении.

5.8. По результатам специальной оценке условий труда осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с выборным органом совета трудового коллектива, с последующей сертификацией.

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

5.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа совета трудового коллектива.

5.11. Осуществлять совместно с выборным органом совета трудового коллектива контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

### **Совет трудового коллектива:**

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

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

### **Работники обязуются:**

5.15. 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;
- о признаках профессионального заболевания.

5.16. Выполнять Устав школы.

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

## **6. Социальные гарантии**

**Работодатель обязуется:**

6.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

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

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

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

6.5. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

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

## **7. Обеспечение прав и гарантий деятельности совета трудового коллектива**

7.1. Работодатель и совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признаёт, что совет 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 регулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.3. Совет трудового коллектива 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).

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

7.5. В целях создания условий для успешной деятельности совета трудового коллектива в соответствии с Трудовым Кодексом и другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права членов совета трудового коллектива, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- не вмешиваться в уставную деятельность совета трудового коллектива;
- не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность совета трудового коллектива;
- предоставлять возможность участия председателю совета трудового коллектива в работе коллегиального руководящего органа организации (ст. 53 ТК РФ).
- предоставлять совету трудового коллектива помещение для проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации.

7.6. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в совет трудового коллектива, не освобожденных от производственной и творческой деятельности (работы):

-увольнение по инициативе представителя работодателя, руководителей (их заместителей) выборных органов организации, её структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним) и не освобождённых от основной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия вышестоящего совета трудового коллектива (ст.374 ТК РФ).

7.7. Увольнение по инициативе администрации, руководителей (их заместителей) совета трудового коллектива в соответствии со ст.376 ТК РФ в течение 2 лет после окончания выборных полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего совета трудового коллектива.

7.8. Члены совета трудового коллектива пользуются дополнительными льготами:

- правом на бесплатную юридическую помощь;
- правом на защиту совета трудового коллектива в случае трудового конфликта.

7.9. Представлять возможность совету трудового коллектива, его представителям, комиссиям, инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечение безопасных условий и охраны труда.

## **8. Обязательства совета трудового коллектива**

**Выборный орган совета трудового коллектива обязуется:**

8.1.Представлять и защищать права и интересы членов совета трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

8.5. Оказывать материальную помощь в случаях тяжелой болезни, стихийного бедствия, смерти близкого человека при наличии достаточных денежных средств на счету школы.

8.6. Проводить выверку своевременности перечисления удержанных с работников взносов.

8.7. Проводить разъяснительную работу среди членов совета трудового коллектива об их правах и льготах, защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов совета трудового коллектива.

8.8. Информировать членов совета трудового коллектива о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций совета трудового коллектива.

### **Работодатель обязуется:**

8.9. Предоставлять совету трудового коллектива возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

8.10. Предоставлять в установленном законодательством порядке совету трудового коллектива информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

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

При смене формы собственности организации Договор сохраняет своё 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- 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 в течение 7 дней после подписания Договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с Договором при приёме 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.

Управление по культуре  
администрации муниципального образования «Город Саратов»  
муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
**«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 22»**

**ПРИКАЗ**

**14.02.2014г.**

**№ 13-ОД**

**О создании комиссии  
по ведению  
коллективных переговоров**

В целях разработки проекта Коллективного договора МОУДОД «ДМШ № 22», а также для проведения коллективных переговоров

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

Сформировать 14.02.2014 года двустороннюю комиссию в составе 4 человек, включив в неё со стороны работодателя:

Савченко Е.А. - директор  
Вавилову Л.В. - специалист по кадрам,

Со стороны работников:

Пузанкову Е.И. - преподаватель, председатель Совета трудового коллектива  
Борисову О.В. - преподаватель

Основание: уведомление о начале коллективных переговоров от 07.02.2014 года.

Директор

Е.А.Савченко

Управление по культуре  
администрации муниципального образования «Город Саратов»  
муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
**«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 22»**

**ПРОТОКОЛ  
общего собрания МБУДО «ДМШ № 22»**

г. Саратов

24 октября 2017г.

**Присутствовали:**

25 работников

Председатель собрания: Томникова О.В.

Секретарь собрания: Вавилова Л.В.

**Повестка дня:** О заключении коллективного договора на 2017-2020гг.

Директор МБУДО «ДМШ № 22» Томникова О.В. и председатель Совета трудового коллектива Рудик Е.А. вынесли на рассмотрение Коллективный договор на 2017-2020гг.

Голосовали:

«ЗА» -

«ПРОТИВ» - 0

«ВОЗДЕРЖАЛИСЬ» - 0

Коллективный договор МБУДО «ДМШ № 22» на 2017-2020г. принят единогласно.

**Постановили:**

Принять Коллективный договор МБУДО «ДМШ № 22» на 2017-2020г.

Председатель собрания:

О.В.Томникова

Секретарь собрания:

Л.В.Вавилова

Управление по культуре  
администрации муниципального образования «Город Саратов»  
муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
**«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 22»**

**ПРИКАЗ**

**№ 14-ОД**

**О внесении изменений  
в Коллективный договор**

Внести изменения в Коллективный договор МБУДО «ДМШ № 22».

Основание: Протокол общего собрания МБУДО «ДМШ № 22» от  
\_\_\_\_\_ 2016 года.

Директор

О.В.Томникова

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью  
на 73 (СЕМЬДЕСЯТ ТРИ) листах

Директор

Грицук

О.В. Томникова



24 ЯНВАРЯ 2017 года