

**Представитель работников:**

Председатель профкома  
работников культуры  
Ачхой-Мартановского  
муниципального района»

Эхачиева Т.Х.

« 16 » 05 2023 г.



**Работодатель:**

Директор МБОУ ДО  
«Детская школа искусств  
Ачхой-Мартановского  
муниципального района»

Темирсултанова М.Ю.

« 16 » 05 2023 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Между работодателем и работниками МБОУ ДО «Детская школа искусств  
Ачхой-Мартановского муниципального района  
на период с 15.05.2023 по 15.05.2026 (на три года)

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
протокол № 2 от «15» 05 2023г.

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию  
ГКУ «ОТ и СР»

Ачхой-Мартановского  
муниципального района

Регистрационный № 254

Начальник ГКУ «ОТ и СР»

С.Х.Катаева

16.05.2023

с. Ачхой-Мартан  
2023г.

## **Содержание:**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ
3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
5. ОПЛАТА ТРУДА
6. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между Муниципальным бюджетным образовательным учреждением дополнительного образования «Детская школа искусств Ачхой-Мартановского муниципального района» с. Ачхой-Мартан (далее – Школа) в лице директора Темирсултановой Малины Юниевны, именуемого в дальнейшем – Работодатель и коллективом работников Школы (далее – работники), которых представляет представитель трудового коллектива в лице Эхачиевой Табарик Хамитовны.

1.2. Настоящий Договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации. Договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.

1.3. В Договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников Школы, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников.

1.4. Договор распространяется на всех работников Школы, состоящих с ним в трудовых и гражданско-правовых отношениях.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и работником, согласно которому Работодатель обязуется предоставить работнику работу по определенной специальности, квалификации или должности, обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством о труде, настоящим Договором и другими нормативными актами, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в печатной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. Работодатель не может требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.5. Работодатель знакомит вновь принимаемого на работу работника с Уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, инструкцией по охране труда, настоящим Договором.

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) согласно статье 60.1 ТК РФ.

2.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы определенной трудовым договором, в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату. Отдельный трудовой договор при этом не заключается, сторонами подписывается дополнительное соглашение к основному договору, где указывается наименование совмещаемой должности и доплата за совмещение (ст. 60.2, 151 ТК РФ).

2.8. В случае существенных изменений условий труда, определенных сторонами трудового договора, Работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменном виде не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.9. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможного расторжения трудовых договоров с работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представителю трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штата Работников, список сокращаемых должностей, перечень имеющихся вакансий.

2.8. При высвобождении работников по п.п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

1. информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости:  
за 3 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации Школы;
2. до сведения представителя трудового коллектива – не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;
3. до сведения работников персонально и под расписку - не менее чем за 2 месяца до увольнения;

2.9. **Стороны договорились**, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией. Предупреждается персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

При равной квалификации и производительности труда предпочтение в оставлении на работе отдается:

1. работникам, в семье которых нет других лиц с самостоятельным заработком;
2. одиноким матерям или отцам, воспитывающим детей в возрасте до 18 лет;
3. лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
4. иным работникам предусмотренным трудовым кодексом

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.10. За женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность).

2.11. Трудовой договор может быть расторгнут:

1. по соглашению сторон (статья 78 ТК РФ);
2. по истечению срока трудового договора (статья 79 ТК РФ);
3. по инициативе работника (п. 3 ч. 1 статья 77 ТК РФ);
4. по инициативе работодателя (статьи 71, 81, 336 пункт 1 и 2 ТК РФ);
5. по другим причинам, перечисленным в статье 77 ТК РФ.

2.12. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора определяются статьями 178-188 Трудового кодекса РФ.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. **Стороны пришли к соглашению в том, что:**

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Школы.

3.2. **Работодатель обязуется:**

1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом.
2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.
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 соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**Стороны пришли к соглашению о том, что:**

4.1. Режим рабочего времени, и время отдыха работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Школы, учебным расписанием, годовым календарным планом работы Школы, утвержденных Работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Школы.

4.2. Работодатель устанавливает режим работы Школы, продолжительность учебной недели и учебных занятий. Учебные занятия регламентируются расписанием. Работодатель устанавливает режим работы наиболее удобный для работы педагогов Школы. График работы вносится в правила внутреннего трудового распорядка Школы.

4.3. Расписание уроков составляется с учётом обеспечения педагогической целесообразности и максимальной экономии времени педагогических работников, предусматривая свободные часы для их методической работы и повышения квалификации.

4.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и технического персонала Школы устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.5. Для педагогических работников и концертмейстеров Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Школы. Объем учебной нагрузки работника, превышающего 36 часов в неделю возможен в исключительных случаях и только с письменного согласия работника.

4.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Участие в мероприятиях, которые проводятся во внеурочное время, считать сверхурочной, работой, которая подлежит оплате, согласно действующему законодательству, либо по договоренности между работником и администрацией.

4.7. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Школы, Правилами внутреннего трудового распорядка Школы, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, установленном законодательством.

4.8. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха между занятиями (переменами).

4.9. Общим выходным днем является воскресенье.

4.10. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение работника к работе в выходные и праздничные нерабочие дни осуществляется по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия работника и учетом мнения представителя трудового коллектива.

В приказе Работодателя указывается форма компенсации за работу - оплата в двойном размере или предоставление другого дня отдыха. Работодатель обязуется вести учет переработок (ст. 99 ТК РФ).

4.11. Накануне праздничного нерабочего дня устанавливается сокращенная продолжительность нерабочего времени, в соответствии со ст. 95 ТК РФ.

4.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, организуется по особому графику, который утверждается приказом Работодателя. В эти периоды

педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Технический персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

4.13. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для руководящих и педагогических работников – 56 календарных дней, для остальных категорий работников – 28 календарных дней.

График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск (ст. 127 ТК РФ).

4.14. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части и использован исключительно в каникулярное время. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

4.15. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск, сроком до 1 года в порядке и на условиях, установленном трудовым законодательством.

4.16. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки.

4.17. Включить в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

4.18. Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего профессионального образования примечание: продолжительность отпусков по тем или иным категориям таких работников установлена законодательством;

4.19. Работникам, по их письменному заявлению, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

1. заключения брака - до 5 дней;
2. смерти близких родственников - до 5 дней;
3. по семейным обстоятельствам - до 5 дней;

4. работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
5. работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 дней;
6. одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет - до 14 дней.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Работодатель осуществляет оплату труда работников в соответствии с Постановлением Правительства ЧР от 14.03.2023. № 91 «О внесении изменений в Постановление Правительства Чеченской Республики от 07.10.2014 г. № 184», Положением об оплате труда и стимулированию работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств Ачхой-Мартановского муниципального района»

5.2. Оплата труда работника Школы включает в себя:

1. должностной оклад, ставку заработной платы, устанавливаемые по профессиональным квалификационным группам;
2. повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке заработной платы;
3. выплаты компенсационного характера;
4. выплаты стимулирующего характера.

5.3. Условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением «Об оплате труда работников и стимулирования работников МБОУ ДО «ДШИ Ачхой-Мартановского муниципального района»

5.4. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц – 20 числа за первую половину месяца и 5 числа следующего месяца за вторую половину месяца, перечислением через банк на пластиковую карточку работника.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

5.5. При совмещении должностей, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, производится доплата с учётом выполненных работ.

5.6. За работу в вечернее и ночное время, сверхурочное, в выходные и праздничные дни, оплата производится в соответствии с законодательством.

5.7. С целью увеличения заработной платы и улучшения материального положения работников, Работодателем, по согласованию с представителем трудового коллектива, производятся поощрительные выплаты из средств экономии утверждённого фонда оплаты труда на текущий год по школе за:

1. высокие результаты работы;
2. квалификацию специалистов;
3. сложность выполняемых работ;
4. количество и качество затраченного труда;
5. расширение спектра дополнительных услуг, повышения их качества и обеспечение результативности работы;
6. выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
7. достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
8. качественную подготовку и своевременной сдаче отчётности;
9. участие в инновационной деятельности;
10. участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

5.8. Работодатель в пределах финансовых средств на оплату труда и по согласованию со второй стороной настоящего договора применяет единовременное премирование работников школы:

1. в связи с празднованием Дня учителя;
2. в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения);
3. при уходе на пенсию работника;

5.9. Работодатель при наличии экономии финансовых средств на оплату труда и по согласованию со второй стороной настоящего договора оказывает материальную помощь на основании заявления работника:

1. в связи с трудным материальным положением;
2. в связи с длительной болезнью работника;
3. впервые вступающим в брак;
4. в случае смерти работника;
5. в случае смерти родственников работника, к которым относятся: муж, жена, отец, мать, дети.

5.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего полный рабочий месяц, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной Федеральным законодательством Российской Федерации.

5.11. Представитель трудового коллектива обязуется совместно с Работодателем:

1. осуществлять контроль над своевременной выплатой зарплаты и правильностью её начисления;

## **6. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

**Представитель трудового коллектива обязуется:**

- 6.1. Осуществлять общественный контроль за:
1. соблюдением законодательства о труде;
  2. целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
  3. правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, стимулирующих выплат и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов
  4. требовать устранения выявленных нарушений

## **7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ, ОХРАНЫ ТРУДА**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в школе возлагаются на Работодателя.

### **7.2. Работодатель обязан обеспечить:**

1. применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

2. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

3. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях в Школе, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

4. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

5. проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Школе;

6. проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

7. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

8. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

9. расследование и учет несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;

10. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

11. не позднее 20 августа проводить проверку готовности Школы к новому учебному году, приемку помещений, учебные классы, кабинеты и др.

с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений, не отвечающих требованиям безопасности труда.

12. выполнять до 1 сентября все запланированные работы по подготовке школы к работе в зимних условиях (к отопительному сезону).

13. обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:

1. отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни и здоровью работников;

2. приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни и здоровью работников, по решению работодателя или по Предписанию представителей органов государственного надзора.

14. обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения Школы для осуществления общественного контроля уполномоченному трудовому коллективу, членам комиссии по охране труда.

15. создать комиссию по охране труда в Школе, разработать на основе рекомендаций Министерства труда РФ и ввести в действие соответствующее Положение о комиссии.

16. обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. В соответствии со ст. 226 ТК РФ выделять на мероприятия по улучшению условий труда не менее 0,2% эксплуатационных расходов учреждения.

17. не реже 1 -го раза в полугодие заслушивать на совете трудового коллектива вопросы состояния условий и охраны труда в Школе, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

18. создать комиссию по трудовым спорам.

### **7.3. Работники обязуются:**

1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

3. проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях в Школе, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда.

4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Школе, или об ухудшении

состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

#### **7.4. Представитель трудового коллектива обязуется:**

1. принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровья и безопасных условий труда.

2. принимать участие в работе комиссий по проверке готовности Школы к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

7.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.6. Работодатель совместно с уполномоченным по охране труда проводит инструктаж по безопасности труда, противопожарной безопасности не реже 2 раз в год.

7.7. Работодатель приобретает и пополняет медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами.

7.8. Работодатель совместно с представителем трудового коллектива обеспечивает создание комиссии для расследования и учета несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. ст. 212, 229 ТК РФ).

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

8.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с ТК:

1. при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
2. при исполнении государственных или общественных обязанностей;
3. при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
4. при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
5. при направлении в служебные командировки;
6. при совмещении работы с обучением;
7. при расторжении трудового договора (ст. ст. 167, 178 ТК).

Работодатель обязуется:

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

8.3. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работников.

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

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

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

8.7. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1 Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового Договора. Условия Договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

9.2. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора.

9.3. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению сторон после утверждения на общем собрании коллектива и подлежат регистрации в соответствующих органах по труду.

9.4. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по Договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие Договор стороны отчитываются о его соблюдении на общем собрании работников Школы.

9.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы или расторжения трудового договора с руководителем Школы.

9.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении преобразовании) Школы Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.8. При смене формы собственности Школы Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9.9. При ликвидации Школы Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.10. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

9.11. Контроль за выполнением Договора осуществляется обеими сторонами (их представителями).

**Стороны, подписавшие договор:**

1. предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий Договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

2. отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год, если срок действия Договора составляет 3 года. Данный Договор действителен в течение 3-х лет.

9.12. Стороны несут ответственность за невыполнение условий Договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

9.13. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

**Работодатель обязуется:**

1. В течение 7 календарных дней со дня подписания Договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

2. Освобождать лиц, участвующих в подготовке изменений и дополнений к действующему Договору, проекта нового Договора, от основной работы с сохранением среднего заработка на необходимый срок, но не более трех дней.

3. В случае привлечения сторонних специалистов-экспертов к подготовке проекта нового Договора производить оплату предоставляемых специалистами услуг.

## РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ

Наименование учреждения

МБОУ ДО «ДШИ Ачхой-Мартановского  
муниципального района»

Вид экономической деятельности

Образование

Форма собственности

Муниципальная

Настоящий коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива школы

Протокол № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

От работодателя:

Директор МБОУ ДО «ДШИ Ачхой-Мартановского муниципального района»

\_\_\_\_\_ Темирсултанова Малина Юниевна

От работников:

Представитель трудового коллектива \_\_\_\_\_ Эхачиева Табарик Хамитовна

2. Дата принятия коллективного договора « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023г.

3. Срок действия коллективного договора 3 года

4. Возникающие конфликты при заключении не представлены

Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью 16 листов  
(шестнадцать листов)

Директор МБОУ ДО «ДШИ  
Ачхой-Мартановского  
муниципального района»

М.Ю. Темирсултанова

