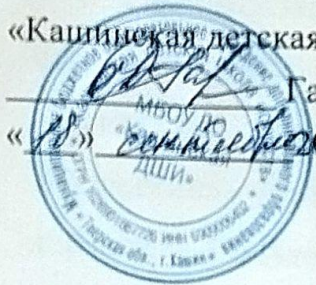


И. о. Директора
Муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Кашинская детская школа искусств»
Гарева О.В.
«18» сентября 2023 г.



Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципальное бюджетное
образовательное учреждение
дополнительного образования
«Кашинская детская школа искусств»
Бородина Н.А.
«18» сентября 2023, г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Кашинская детская школа искусств»
2023-2026 г.

г.Кашин
2023 г.

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Кашинская детская школа искусств» (далее по тексту МБОУ ДО «Кашинская ДШИ», Учреждение) заключен между МБОУ ДО «Кашинская ДШИ» в лице директора Поляковой И.И, с одной стороны и работниками МБОУ ДО «Кашинская ДШИ» (далее по тексту-Работники) в лице Председателя первичной профсоюзной организации МБОУ ДО «Кашинская ДШИ» Гаревой О.В. с другой стороны.

1.2. Представительным органом Работников в процессе реализации положений настоящего Коллективного договора является Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБОУДО «Кашинская ДШИ» (далее по тексту - Профком)

1.3. Коллективный договор заключен между полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в следующих целях: защиты социально трудовых прав и интересов Работников МБОУ ДО «Кашинская ДШИ» реализации принципов социального партнерства в организации , обеспечения Работников дополнительных по отношению к предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций ,содействия эффективной работе ,создания и сохранения благоприятной деловой атмосферы в коллективе , повышения уровня доходов.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются льготы и преимущества для работников , условий труда Долее благоприятные, по сравнению с установленными законами ,иными нормативными правовыми актами , соглашениями .предоставляемыми Работодателем с учетом финансово -экономического положения МБОУ ДО «Кашинская ДШИ»

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется

на всех работников МБОУ ДО «Кашинская ДШИ»

1.6. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере трудовых отношений, а также в соответствии с генеральными межрегиональными, региональными, отраслевыми и территориальными соглашениями.

1.7. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.7.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать требования Конституции Российской Федерации, трудового законодательства, иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере трудовых отношений, а также генеральные межрегиональные, региональные, отраслевые и территориальные соглашения, условия настоящего Коллективного договора;
- добиваться стабильности финансово-экономического положения МБОУ ДО «Кашинская ДШИ»;
- поддерживать существующий уровень заработной платы Работников и стремиться к его повышению;
- поддерживать существующий уровень социальных гарантий и стремиться к его расширению;
- создавать условия для повышения профессиональной квалификации Работников;
- информировать Работников об основных направлениях деятельности и перспективах развития МБОУ ДО «Кашинская ДШИ»;
- в случае отказа от предоставления каких-либо социальных льгот и/или гарантий, предусмотренных настоящим Коллективным договором, мотивированным отсутствием финансовых возможностей, предоставлять Профкому документы, подтверждающие соответствующее финансово-экономическое состояние МБОУ ДО «Кашинская ДШИ»;

- внедрять в работу МБОУ ДО «Кашинская ДШИ» современные системы управления и информационные технологии;
- обеспечивать участие Профкома в разработке и принятии текущих и перспективных планов развития МБОУ ДО «Кашинская ДШИ» и социальных программ ;
- своевременно рассматривать вопросы обеспечения деятельности профкома, а также оказания материальной помощи Работникам.

1.7.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- способствовать повышению эффективности деятельности МБОУ ДО «Кашинская ДШИ», в частности, путём внесения в Профком предложений по совершенствованию всех направлений её работы;
- совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и квалификацию;
- поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать во время работы нормы этики и нравственности;
- сохранять и укреплять деловую репутацию МБОУ ДО «Кашинская ДШИ»;
- в период действия настоящего Коллективного договора отказаться от забастовок при выполнении Работодателем соответствующих условий Коллективного договора.

1.8. В случае, если в период действия настоящего Коллективного договора стороны генеральных, межрегиональных, региональных, отраслевых и территориальных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, касающиеся льгот и преимуществ для работников или условий труда, Работодатель и Профком обязуются в течение месяца с момента вступления таких изменений в силу в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации начать процедуру коллективных переговоров с целью внесения соответствующих изменений в настоящий

Коллективный договор.

1.9. Работодатель рассматривает предложения Профкома по порядку организации труда, улучшению условий труда, а также по изменениям локальных нормативных актов МБОУ ДО «Кашинская ДШИ» в течение десяти дней с момента их поступления.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются Работодателем с учётом мотивированного мнения Профкома.

Споры между Работодателем и Профкомом по принятию локальных нормативных актов, требующих учёта мотивированного мнения Профкома, разрешаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.11. Локальные нормативные акты МБОУ ДО «Кашинская ДШИ» не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права или настоящим Коллективным договором.

Если такие условия включены в локальный нормативный правовой акт или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.12. Обсуждение и утверждение настоящего Коллективного договора осуществляется на совместном заседании Директора, специалистов МБОУДО «Кашинская ДШИ» и Профкома.

Коллективный договор подписывают Директор и Председатель Первичной профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ 2

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2. Работодатель совместно с Работником и с учётом предложений руководителей структурных подразделений Учреждения определяет условия трудового договора.

2.3. Изменения условий трудового договора оформляются путём заключения соглашения (дополнительного соглашения) между Работником и Работодателем, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

2.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников организации Работники предупреждаются Работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При проведении процедуры сокращения численности или штата работников организации Работодатель обязан действовать в соответствии со статьями 82, 373, 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. При сокращении численности или штата работников организации

не допускается увольнение в течение одного календарного года обоих супругов, работающих в Учреждении, при наличии у них несовершеннолетних детей.

2.6. В течение срока действия предупреждения об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации, лицу, получившему уведомление, по его письменному заявлению, может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы.

Продолжительность и порядок предоставления этого времени согласовывается с Работодателем.

2.7. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, кроме категорий! 10 работников, указанных в Трудовом законодательстве Российской Федерации, предоставляется:

- работникам, проработавшим в МБОУ ДО «Кашинская ДШИ» более пяти лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 1 - 3 года до пенсии);
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет.

РАЗДЕЛ 3

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными правовыми актами Учреждения.

3.2. Периоды ежегодных оплачиваемых отпусков работников определяются графиком отпусков Учреждения и предоставляются, как правило, по окончании учебного года в летний период.

При составлении графика отпусков Работодатель исходит из интересов Работника и своих возможностей.

График отпусков утверждается директором с учётом мнения Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель гарантирует педагогическим работникам предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с графиком отпусков продолжительностью 56 календарных дней согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 года №724 «О продолжительности ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска предоставляемого педагогическим работникам» (ст. 344 ТК РФ), работникам из числа обслуживающего персонала - 28 календарных дней.

3.3 Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые

- выходные дни (с сохранением среднего заработка) в связи с :
- бракосочетанием - 3 дня;
- свадьбой детей -3 дня;
- смертью близких родственников - 3 дня;
- выходом на работу в выходные и праздничные дни - по согласованию с администрацией учреждения;

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.4 Педагогическим работникам Учреждения в соответствии со статьёй 56 закона РФ « Об образовании» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Учредителем и (или) Уставом образовательного Учреждения.

3.5 Для работников МБОУ ДО « Кашинская ДШИ» устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днём.

Для сторожей выходные дни предоставляются по графику.

3.6. При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха

Работников стороны исходят из следующего:

1) В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования в зависимости от должности и (или) специальности с учётом особенностей труда конкретная продолжительность рабочего времени регулируется постановлением правительства Российской Федерации « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»

2) Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей чётких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами, личными планами Работников.

3) Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4) Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей устанавливается руководителем Учреждения с учётом мнения (по согласованию) профкома.

5) При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе «Администраций в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.9 настоящего раздела.

Объём учебной нагрузки больше или меньше часов на ставку заработной

платы устанавливается только с их письменного согласия.

б) Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учётом мнения профкома и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

7) Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другими преподавателями на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

8) Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

9) Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе руководителя Учреждения возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком

случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановление (по решению суда) на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпунктах «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия Работника не требуется.

10) В Учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

11) Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени преподавателя.

12) Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

13) Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия педагога по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

14) Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

15) 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 эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

16) 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.

РАЗДЕЛ 4 ОПЛАТА ТРУДА.

4.1 Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тверской области, муниципального образования Кашинского городского округа с учётом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда. Работодатель гарантирует своевременную и в полном объёме выплату Работникам заработной платы в соответствии с настоящим Коллективным договором.

4.2. Работодатель выплачивает заработную плату Работникам не реже двух раз в месяц - 20-го числа за первую половину месяца и 5-го числа за

вторую половину предыдущего месяца.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным нерабочим днём заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан 5-го числа каждого месяца выдать каждому Работнику расчётный листок.

4.4., Работники имеют право на компенсационные и стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки, премии Все доплаты и надбавки производятся в пределах фонда заработной платы согласно приказам директора .

4.5. При наличии финансовой возможности Работодатель с учётом мнения Профкома индексирует должностные оклады Работников Учреждения. Процент индексации не может быть ниже индекса потребительских цен, установленного в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 5

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ. ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.

5.1. Профком при наличии финансовой возможности обеспечивает детей работников не достигших 14 лет подарками на новый год;

5.2. Работодатель с учётом мнения Профкома объявляет благодарность и награждает почётными грамотами работников Учреждения;

5.3. Работодатель, с учётом мнения Профкома, при увольнении в связи с уходом на пенсию, при наличии финансовой возможности, выплачивает Работнику денежное вознаграждение в зависимости от стажа работы.

РАЗДЕЛ 6

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда .при наличии финансовой

возможности обязуется:

6.1.2. Провести оценку условий труда в Учреждении.

В состав комиссии в обязательном порядке включать председателя Профкома.

6.1.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6.1.4. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации;

6.1.5. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам средств индивидуальной защиты, моющих обезвреживающих средств;

6.1.6. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.1.7. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченным профсоюзного комитета или трудового коллектива) вопросы состояния охраны труда

6.1.8. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством Российской Федерации об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников;

6.3. Работник организации в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

6.4. В целях создания условий, гарантирующих охрану здоровья работников и обучающихся ДШИ, защиты их от вредного воздействия табачного дыма в соответствии с Федеральным законом от 10 июля 2001 г. № 87-ФЗ «Об ограничении курения табака» запретить курение табака на территории и в помещении ДШИ.

РАЗДЕЛ 7

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Первичная профсоюзная организация МБОУ ДО «Кашинская ДШИ» представляет и защищает социально-экономические права и интересы Работников, в том числе по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также представляет интересы работников в коллективных переговорах.

7.2. Профком как представительный орган работников:

7.2.1. Содействует присущими профсоюзам методами и средствами эффективной работе Учреждения, повышению качества работы и укреплению дисциплины труда.

7.2.2. Контролирует соблюдение Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего Коллективного договора.

7.2.3. Совместно с Комиссией по социальному страхованию проводит мероприятия по оздоровлению Работников.

7.2.4 Информировывает Работников о деятельности Профкома, оповещает о предстоящих мероприятиях, проводимых им.

7.3. Для осуществления деятельности Первичной профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно представляет Профсоюзному комитету всю необходимую информацию по вопросам жизни трудового коллектива.

7.4. Работодатель на основании статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации ежемесячно до 8 числа следующего месяца бесплатно перечисляет на счёт Тверской областной организации Российских профсоюзов работников культуры членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников на основании личных письменных заявлений в размере 1% от заработной платы.

7.5. По решению Работодателя Председатель Первичной профсоюзной организации и члены Профкома, имеющие трудовые отношения с Учреждением, могут быть премированы за вклад в развитие социального партнёрства.

7.6. На время профсоюзной учёбы члены Профкома, профсоюзные представители в различных комиссиях Учреждения освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными Профкомом и согласованными с Работодателем.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка Работников Учреждения, являющихся членами Профкома, на время участия

в качестве делегатов в работе конференций, собраний.

7.7.2. Включать представителей Первичной профсоюзной организации в состав Аттестационной комиссии.

7.7.3. По приглашению Профкома участвовать в его заседаниях и предоставлять информацию по вопросам основных разделов настоящего Коллективного договора, правил техники безопасности, противопожарной безопасности, промышленной санитарии и др.

7.7.4. Содействовать участию работников в санкционированных органами власти профсоюзных акциях, которые проводятся по решению вышестоящих органов или Профкома и направлены на защиту социальных и профессиональных прав и интересов работников.

7.8. Профком обязуется:

7.8.1. Оперативно рассматривать предложения и замечания Работодателя.

7.8.2. В течение срока действия настоящего Коллективного договора при выполнении двухсторонних обязательств отказаться от организации забастовок.

7.9. В случае возникновения разногласий Работодатель и Профком обязуются использовать примирительные процедуры для регулирования разногласий, предусмотренных Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 8

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

В случае если по истечении срока действия настоящего Коллективного договора сторонами будет заключен новый Коллективный договор, то до вступления в силу нового Коллективного договора действия настоящего Коллективного договора пролонгируется на срок не более 3 лет.

8.2. Стороны договорились, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течении 30 календарных дней после его подписания.

Работодатель обеспечивает ознакомления всех вновь поступающих работников с настоящим Коллективным договором под роспись до подписания трудового договора.

Профком разъясняет работникам положения настоящего Коллективного договора, содействует реализации их прав, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

8.3. При необходимости в настоящей Коллективный договор вносятся изменения и дополнения.

8.4. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течении срока его действия производятся по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном действующем законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

8.5. Контроль исполнения настоящего Коллективного договора осуществляется комиссией, созданной Сторонами для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора.

8.6. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении настоящего Коллективного договора перед работниками Учреждения.

8.7. За неисполнения настоящего Коллективного договора Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.8. Настоящий Коллективный договор, подписанный Сторонами, в течение 7 дней со дня подписания направляется Работодателем для уведомительной регистрации.

Члены Комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовит проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора МБОУ ДО «Кашинская ДШИ» на 2020-2023 годы.