

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
«ПИТКЯРАНТСКАЯ ДЕТСКАЯ ХУДОЖЕСТВЕННАЯ
ШКОЛА ИМ. В.П. КРУПИНА»

на 2015-2018 г.г.

Утверждено Советом трудового коллектива

МАОУ ДОД «ПДХШ им. В.П. Крупина»

Протокол № 17 от «31» июня 2015 г.

Зарегистрирован в уведомительном порядке в журнале уведомительной регистрации коллективных договоров, заключенных в Питкярантском районе Республики Карелия

«05» августа 2015 г. № 37/15

Ведущий специалист Министерства труда и занятости РК-

Представитель в Питкярантском и Олонецком районах



Ю.А. Лялина.

1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Пикьярантская детская художественная школа им. В.П. Крупина» (далее – Работодатель) и работники учреждения.

Представителем работодателя является руководитель учреждения в лице директора Бронниковой Ольги Витальевны.

Представителем работников является председатель Совета трудового коллектива учреждения (далее – СТК) – Киселева Елена Германовна

- 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-правовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов его сторон.
- 1.3. Предметом коллективного договора являются: правовое регулирование социально – трудовых отношений между работодателем и работниками, выполнение работодателем принимаемых на себя дополнительных обязательств по сравнению с действующим законодательством об оплате труда, обеспечение занятости работников, охране труда и социально-бытовых льготах и гарантиях.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников после его подписания путем размещения в информационной сети Интернет. СТК обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора и содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор действует не более трех лет со дня подписания сторонами и действителен до принятия нового договора. В течение срока действия любые изменения положений Коллективного договора возможны только по взаимному согласию сторон. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.7. Настоящий коллективный договор разработан равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.
- 1.8. Работодатель обязуется локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимать с учетом мнения СТК.

2. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

- 2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем. Трудовые отношения между Работодателем и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома, или по поручению Работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.
- 2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.
Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.
- 2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия.
- 2.4. При заключении трудового договора, в целях проверки его соответствия поручаемой работе, может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации – 6 (шесть) месяцев, если иное не установлено федеральным законом.
В период испытательного срока на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора. Кроме лиц, указанных в ТК РФ, срок испытания не устанавливается:
- В отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших учебных заведениях;
 - Работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.
- 2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности штатов, Работодатель обязуется предварительно рассматривать совместно с СТК.
- 2.6. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, работодатель обязуется проводить в первую очередь за счет:
- Сокращения вакантных должностей
 - Приостановки приема новых сотрудников
 - Ограничения совмещения должностей
- 2.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.
- 2.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении

численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

- 2.9. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:
- Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных условий трудового договора (п.7 ст.77 ТК РФ);
 - Отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (п.8, ст. 77 ТК РФ)
 - Не избрание на должность (п.3 ст.83 ТК РФ)
- 2.10. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-месячного предупредительного срока 4 часа рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.
- 2.11. Стороны договорились, что в целях защиты интересов работников в вопросах занятости Работодатель может в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников непосредственно в организации или в образовательных учреждениях. Перечень профессий, а также кандидатуры конкретных работников, направляемых на обучение, определяются Работодателем с учетом мнения СТК.

3. Рабочее время и время отдыха

- 3.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:
- 3.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.
- Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (нормы педагогической работы на ставку заработной платы) регулируются в соответствии с ФЗ №273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации», нормативными актами Министерства образования и науки РФ.
- Установить продолжительность рабочего времени для всех работников 40 часов в неделю за ставку заработной платы, для педагогически работников и женщин – 36 часов в неделю за ставку заработной платы.
- 3.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими Федеральными

законами, а также в соответствии с особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденными нормативными актами Министерства образования и науки Российской Федерации.

Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ.

- 3.1.3. Сокращение продолжительности рабочего времени устанавливается для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю, для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю, для работников, имеющих инвалидность I и II группы – не более 35 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени для учащихся образовательного учреждения в возрасте до 18 лет, работающих во время учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных выше.
- 3.1.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 3.1.5. Предоставление ежегодного основного и дополнительного отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиков отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска:

- основной отпуск – продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск – 16 календарных дней.

Педагогические работники, согласно ст. 335 ТК РФ пользуются правом на длительный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный - 16 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и с учетом мнения СТК. При этом денежные суммы, причитающиеся 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. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работник имеет право выбора новой даты начала отпуска, о чем работнику необходимо сообщить в письменном виде работодателю.

- 3.1.6. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника:
- предоставить работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одиноким матери или отцу, воспитывающих ребенка до 14 лет, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней, согласно ст. 263 ТК РФ.
 - предоставить 4 дополнительных оплачиваемых дня отдыха в месяц, по просьбе работника, для ухода за детьми-инвалидами до 18 лет согласно ст. 262 ТК РФ.

Лицам, работающим по совместительству, отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ).

- 3.1.7. Условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы определяются в порядке, установленном Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере образования. (ст.335ТК РФ).

- 3.1.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях: рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родители, дети, бабушки, дедушки, внуки, братья, сестры, имеющие общих отца или мать) – до пяти календарных дней.

4. Оплата труда

- 4.1. Оплата труда работников осуществляется на основе следующих документов:
- Указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;
 - Положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года №2190 (далее – Программа);
 - Региональной «Дорожной карты» изменений в отрасли;
 - Единых рекомендаций трехсторонней российской комиссии и трудового законодательства;
 - Постановлений главы администрации Питкярантского муниципального района.
- 4.2. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются «Положением об оплате труда работников», а также локальными актами, принимаемыми с учетом мнения СТК.
- 4.3. Заработная плата работников включает в себя:
- Оклад
 - Компенсационные выплаты
 - Стимулирующие выплаты
- 4.4. Установление и изменение систем оплаты труда работников осуществляется с учетом:
- а) достигнутого уровня оплаты труда
 - б) государственных гарантий по оплате труда;
 - в) перечня видов выплат компенсационного характера;
 - г) перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - д) мнения СТК;
 - е) порядка аттестации работников;

ж) типовых норм труда.

Об изменении систем оплаты труда работников, введения новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

4.5. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год.

4.5.1. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, долю:

- На материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудования помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями;
- На заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам.

4.6. Доля оплаты труда по тарифным ставкам (окладам) и компенсационным выплатам в фонде заработной платы учреждения не менее 70 %.

4.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц. Датами выплаты являются 15 и 30 числа каждого месяца. Выплата заработной платы работникам производится по банковским картам Сбербанка России.

Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки. В случае задержки заработной платы работнику на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом стороны должны указать, где должен находиться работник.

4.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.9. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

4.10. Об изменениях системы оплаты труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца.

4.11. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются:

Фиксированный размер должностного оклада, ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы:

а) на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. При этом установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Коллективным договором и Соглашениями размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах в

вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения СОУТ.

б) в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) на работах в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты), коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (СТК) на основе формализованных показателей и критериев эффективной работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижениями результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (Приказ Минтруда России от 01.07.2013 г. № 287, письмо Минобрнауки России от 20.06.2013 г. №АП-1073/02).

- 4.12. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату с учетом имеющейся категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории

сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

При подтверждении категории Аттестационная комиссия Министерства образования Республики Карелия может принимать решение об освобождении от экспертизы результатов профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных государственными наградами Российской Федерации и (или) Республики Карелия, отраслевыми нагрудными знаками Российской Федерации, победителей конкурса профессионального мастерства за последние три года.

- 4.13. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров, соглашения по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.
- 4.14. В расчетных листках о составных частях заработной платы, включать сведения о размере страховых взносов на обязательное пенсионное страхование работника и перечислениях их в Пенсионный Фонд.
- 4.15. СТК осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы, пособий, компенсационных выплат.

5. Охрана труда

- 5.1. Работодатель берет на себя ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда работников учреждения.
- 5.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодатель на паритетных началах с СТК создает комиссии по охране труда.
- 5.3. Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченных и членов комиссии по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.
- 5.4. Работодатель организует проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров за счет средств, выделяемых на эти цели.
- 5.5. В соответствии с действующими нормами работодатель обеспечивает работников специальной одеждой и специальной обувью.
- 5.6. По каждому несчастному случаю на производстве работодатель образует несчастном случае со смертельным исходом – технического инспектора), выявляет обстоятельства и причины несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма. Акт о несчастном случае в трехдневный срок после окончания расследования выдается работодателем потерпевшему.

6. Гарантии и компенсации работникам

- 6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять социальный налог (взносы) в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный Фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.
- 6.2. Управление средствами на социальное страхование работодатель осуществляет с участием СТК.
- 6.3. Право на предоставление очередного отпуска в любое удобное для них время имеют:
 - несовершеннолетние сотрудники работающие по трудовому договору.
 - граждане, получившие инвалидность вследствие Чернобыльской катастрофы (инвалиды Чернобыля);
 - ликвидаторы последствий аварии на ЧАЭС всех категорий (в случае, если на отпуск претендуют несколько работников-ликвидаторов, приоритетность зависит от их категорий);
 - супруги военнослужащих;
 - почетные доноры России
- 6.4. право на оплачиваемый отпуск до истечения полугодового срока их работы имеют:
 - беременные женщины – до начала отпуска по беременности и родам;
 - несовершеннолетние работники;
 - сотрудники, усыновившие новорожденных детей (возрастом до трех месяцев);
 - работники, трудящиеся по совместительству, в случае, когда ежегодные отпуска совпадают с отпусками на их основной работе.
- 6.5. работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель поощряет - объявляет благодарность, выдает грамоту, награждает ценными подарками, денежной премией.
- 6.6. Работодатель осуществляет компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работникам и неработающим членам их семей в соответствии со ст. 325 ТК РФ.

7. Обеспечение прав и гарантий деятельности СТК

- 7.1. Работодатель предоставляет бесплатно СТК для работы помещение с необходимым оборудованием, отоплением, освещением, уборкой.
- 7.2. Работодатель предоставляет соответствующее помещение для проведения собраний трудового коллектива.

- 7.3. Члены СТК, уполномоченные по охране труда, члены совместных комиссий по охране труда освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для участия в семинарах – аттестации по вопросам охраны труда.
- 7.4. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, изменений, дополнений в него освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются работодателем.
- 7.5. Работодатель предоставляет СТК бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.
- 7.6. СТК обязуется:
 - содействовать созданию условий для улучшения условий труда и отдыха работников, оказывать помощь работодателю в организации выполнения социальных задач;
 - оказывать консультационную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства;
 - организовывать культурно-массовую и физкультурную работу;
 - активно работать в комиссиях, создаваемых в организации.

8. Контроль за выполнением коллективного договора

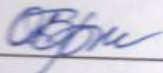
- 8.1. Стороны договорились о том, что:
 - 8.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
 - 8.1.2. Осуществляют контроль над реализацией мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников.
 - 8.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
 - 8.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством согласно ст. 55 ТК РФ.
 - 8.1.5. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
 - 8.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия настоящего договора.
 - 8.1.7. Внесение изменений и дополнений производится в порядке, установленном ТК РФ.
- 8.2. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем для уведомительной регистрации специалисту по труду в районе Министерства

труда и занятости Республики Карелия. При отсутствии специалиста –
непосредственно в Министерство труда и занятости Республики Карелия.

Подписи сторон:

Директор МАОУ ДОД:

«ЦДХШ им. В. П. Крупина»



О.В. Бронникова

Председатель СТК:



Е.Г. Киселева

В данном документе
принято и про-
нумеровано
13 (тринадцать)
листов.

Директор ЛНОУ
Фонд «ЗДХИ
им. В. В. Крушина»
О. В. Ершова

