

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБОУ ДО «Харбалахская детская школа искусств»
МР Таттинский улус РС(Я)

На 2016-2018 год

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице Директор Ефремовой Л.П. и работниками в лице профсоюзного комитета Рехлясовой О.И. представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

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, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.3. Данный договор распространяется на всех работников ДШИ, состоящих с ним в трудовых отношениях. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании устава, является полномочным представительным органом работников МБОУ ДО «Харбалахская детская школа искусств», защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Если по истечении срока, установленного действием коллективного договора, ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на срок не более трех лет автоматически. (ст. 43 ТК)

1.6. Условия договора, ухудшающие положения работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с предусмотренными

законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, перечисляют ежемесячные выплаты на счет первичной профсоюзной организации (через бухгалтерию работодателя) в размере 1 % установленного профсоюзного взноса (ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК).

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК).

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. Обязательства коллектива работников.

Коллектив работников ДШИ обязуется:

2.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, даваемые в рамках его компетенции, соблюдать Устав ДШИ, правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты ДШИ.

2.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу.

2.3 Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке

2.4 Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в ДШИ.

2.5 Бережно относиться к имуществу ДШИ, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.6 Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для ДШИ.

2.7. Участвовать в осуществлении программ развития ДШИ.

2.8. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников ДШИ, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Администрации к служебной тайне.

2.9. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию ДШИ.

2.10. Наряду с обязанностями закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны: - обеспечивать высокую эффективность учебно-образовательного процесса;

-формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению образования художественно-эстетической направленности;

-развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;

-внедрять новые формы и методы просветительской работы среди учащихся образовательных школ;

-совершенствовать свое педагогическое мастерство.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой стороны (ст. 67 ТК).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров (управлением персонала) и согласовываются с профсоюзным комитетом.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем,

являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.2.5. заключать срочные трудовые договоры, в т.ч. с заместителями руководителя организации и главным бухгалтером, руководителями дочерних предприятий и структурных подразделений, в соответствии с законодательством и *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 53, 59 ТК);

3.2.6. привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства и *по согласованию с профсоюзным комитетом* (п. 5 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.7. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.8. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

Возможен также вариант разработки отдельной программы сохранения, развития кадрового капитала предприятия и оформление ее в виде приложения;

3.2.9. представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.10. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

3.2.11 . Расторжение трудового договора в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, (ч. 4 ст. 82 ТК).

3.2.12. заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

3.2.13. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников — членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия составляет 36 часов в неделю.

Режим работы МБОУ ДО «Харбалахская детская школа искусств» устанавливается директором по согласованию с советом трудового коллектива и фиксируется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ). Занятия начинаются в 14.00 и заканчиваются в 20.00

4.2. Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю.

4.3. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с тарификацией¹ в течение учебного года. Режим работы определяется расписанием занятий, утвержденных директором.

4.4. Преподаватели и учебно-вспомогательный персонал проводят занятия согласно расписаний, утвержденных директором, не нарушая установленной продолжительности уроков 36 часов в неделю. Запрещается перенос уроков, смена расписания без разрешения администрации.

4.5. В каникулярные дни преподаватели и учебно-вспомогательный персонал привлекается администрацией к работе в школе в пределах времени их недельной педагогической нагрузки до начала каникул. Содержание работы определяется планом, утвержденным директором школы. Начало рабочего дня единое.

4.6. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч. 4 ст. 99 ТК только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

4.7. Запрещается в рабочее время:

- Отвлекать работников школы от их непосредственной работы;
- Отлучаться с работы без уважительных причин;
- Использовать время занятий с учащимися для бесед с посторонними лицами.

4.8. В случае болезни преподаватель обязан до начала занятий предупредить администрацию школы о невыходе на работу.

4.9. Администрация школы имеет право привлекать преподавателей и учебно-вспомогательный персонал в воскресные дни для проведения концертов, репетиций и т.д., предоставляя дополнительные дни отдыха в каникулярное время.

4.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков работникам школы устанавливается директором школы по согласованию с учредителем школы за 2 недели нового года.

4.11. Директору, заместителю директора по учебной работе, преподавателям, учебно-вспомогательному персоналу отпуск предоставляется, как правило, в период летних каникул. В течение учебного года отпуск предоставляется в исключительных случаях.

4.12. Учет рабочего времени работников осуществляет делопроизводитель школы.

4.13. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы непедагогических работников организации сокращается на один час.

4.14. Нерабочие праздничные дни являются днями отдыха для работников МБОУ ДО «Харбалахская ДШИ».

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.2. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

5.3. На основании письменного заявления работника предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- а) для проводов детей в армию – 1 день;
- б) в случае свадьбы работника – 3 дня;
- в) на похороны близких родственников – 3 дня;

д) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней (ст. 128 ТК);
в коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие случаи.

5.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников — членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.5. исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК).

6.2. Оплата труда рабочих производится на основе Положения о тарифных ставках и окладах, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.ст. 135, 143 ТК).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Минимальная месячная тарифная ставка рабочего 1-го разряда, занятого в нормальных условиях труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда;

в размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу в особых

климатических условиях и др. (ст. 133 ТК).

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 число каждого месяца. Изменение размеров заработной платы производится в следующие сроки:

при изменении размера денежного оклада – со дня заключения дополнительного соглашения к трудовому договору;

при присвоении квалификационной категории – согласно дате принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня квалификационной категории работника предъявляемым требованиям;

при присвоении ученой степени – с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени;

при присвоении почетного звания Российской Федерации и почетного звания Республики Саха (Якутия) по профилю деятельности работника – со дня присвоения почетного звания.

6.5. Доплаты и надбавки к должностному окладу работников школы искусств производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Харбалахская детская школа искусств».

Особенности применения систем нормирования труда в организации

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1 совместно с профсоюзным комитетом определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;

6.6.2 осуществлять применение систем нормирования труда в организации, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с Положением, принятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.6.3 извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК);

6.6.4 проводить внеочередной пересмотр этих норм лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. Предусмотреть, что установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1 совершенствовать тарифно-квалификационные

характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих организации по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ;

6.7.2 предусматривать пересмотр норм в сторону уменьшения (ст. 160 ТК) с учетом технического и организационного состояния производства при использовании морально и физически устаревшего оборудования.

6.7.3 содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию в соответствии с договорами по линии отделов образования или службы занятости. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ)

Нормы отраслевого, регионального соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами и нормативными правовыми актами, обязательны к применению и должны найти отражение в настоящем договоре (ст. 48 ТК).

6.13. Профсоюзный комитет обязуется:

6.13.1 осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.13.2 требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.13.3 обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.13.4 вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.13.5 обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1 Обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагается на администрацию школы и трудового коллектива

7.2. Администрация школы производит обучение и проверку знаний работников школы по охране труда.

7.3. Совместно с советом трудового коллектива организует контроль за состоянием условий и охраны труда в школе и выполнение соглашений по охране труда.

7.4. Администрация информирует работников по принимаемым мерам в области улучшения охраны труда.

7.5. Администрация несет ответственность за создание условий по обеспечению санитарно-гигиенических условий, предотвращающих профессиональные заболевания работников. Работник может быть отстранен от работы (если в течение 10-ти дней после выхода из очередного отпуска не прошел медицинский осмотр в рабочее время и не получил допуск к работе) до момента фактического получения допуска к работе. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется(ст.76 ТК РФ)

Раздел 8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1.Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

8.2.Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

8.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

8.4.Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК ст.ст. 353-365, 390,391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за ра-

ботником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК).

8.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

8.7. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

8.8. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

8.9. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

8.10. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2016-2018г. Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК).

9.2. По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации МБОУ ДО «Харбалахская детская школа искусств» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

9.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными закона

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании первичной профсоюзной организации работников МБОУ ДО «Харбалахская ДШИ».