

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Краснозоренская детская школа искусств»  
Краснозоренского района Орловской области  
на 2021 – 2024 годы**

**От работодателя:**  
Директор МБУ ДО  
«Краснозоренская ДШИ»  
\_\_\_\_\_ В.А.Купцов

Дата 13.01.2021 г.

МП

**От работников:**  
Председатель райкома  
профсоюзов работников  
культуры  
\_\_\_\_\_ Алдонова Л.И.  
Дата 13.01.2021 г.

МП

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе по экономике и трудовым ресурсам администрации Краснозоренского района

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

Главный специалист по труду  
и вопросам ЖКХ

\_\_\_\_\_ О.Ю. Гаврикова

## Содержание

1. Общее положение .....	3
2. Трудовой договор. Обеспечение занятости .....	6
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников .....	7
4. Оплата и нормирование труда .....	8
5. Рабочее время и время отдыха .....	8
6. Охрана труда и здоровья .....	10
7. Социальные гарантии и льготы .....	11
8. Гарантии профсоюзной деятельности .....	12
9. Заключительные положения .....	14
10. Список работников МБУ ДО «Краснозоренская ДШИ», ознакомившихся с коллективным договором .....	15

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-экономические отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Краснозоренская детская школа искусств» Краснозоренского района Орловской области (далее учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников культуры РФ (далее – профсоюз), в лице председателя райкома профсоюзов работников культуры Краснозоренского района (далее – профком) Алдоновой Ларисы Ивановны;
- работодатель в лице (его представителя) – директора Купцова Валерия Анатольевича.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания, а всех вновь поступающих на работу знакомить с коллективным договором до заключения трудового договора под роспись.

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ) (Приложение №1);
- заключение трудового договора (ст. 57 ТК РФ) (Приложение № 2);
- соглашение по охране труда, разработка и утверждение инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ) (Приложение № 3);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (ст. 221,222,223 ТК РФ) (Приложение № 4);
- положение об оплате труда работников (ст. 135 ТК РФ), Постановление Администрации Краснозороенского района от 28 декабря 2017 г. № 284;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам, ее размеров;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 118,119 ТК РФ);
- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч.5, ст. 74 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ч.7, ст. 74 ТК РФ);
- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза (п. 2,3 или 5ч.1, ст.81 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- составление графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные дни (ст. 113 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации и проведения аттестации (ст. 196 ТК РФ);
- другие локальные акты.

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников:

• **работодатель обязуется:**

- выплачивать заработную плату 3 и 18 числа каждого месяца и выдает каждому работнику расчетный листок (ст. 136 п. 3,4,6 ТК РФ);
- работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы согласно ст. 142 ТК РФ;
- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, нормальные производственно-бытовые условия для работников;
- создавать условия для снятия физической и психологической нагрузки работников.

• **профком обязуется:**

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшение условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

• **работник обязуется:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (ст.24 ТК РФ);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (ст.24 ТК РФ);
- соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда (ст.24 ТК РФ);
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (ст. 24 и ст.214 ТК РФ);
- бережно относиться к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Учреждении, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников (ст. 24 ТК РФ);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 214 ТК РФ);
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

## 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может, заключается по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, заработная плата, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника и работодателя.

2.6. Учебная нагрузка педагогического работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, а также сокращением численности или штата рассматриваются с учетом мнения профкома.

2.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии с требованиями статей 179,180 ТК РФ.

2.9. Увольнение работника при сокращении численности или штата возможно только с учетом мнения профсоюзного комитета.

Увольнение не допускается в период временной нетрудоспособности, в период пребывания работника в ежегодном отпуске, беременных женщин; женщин, имеющих детей до 3-х лет; одиноких матерей при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида 18 лет).

2.10. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ)

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- предоставлять гарантии и компенсации, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- предоставлять гарантии и компенсации предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).
- организовать 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 соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. Оплата и нормирование труда**

4. Стороны исходя из того, что:

4.1. Оплата труда работников образовательных учреждений производится в соответствии со ст. 135 ТК РФ, Положением о системе оплаты труда. Заработная плата зависит от учебной нагрузки, уровня квалификационной категории, численности учащихся, стажа работы.

4.2. Положение об оплате труда, о порядке установления доплат и надбавок, премировании работников осуществляется по согласованию с профсоюзной организацией. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения от работодателя проекта Положения об оплате труда (Положения о доплатах, надбавках, премировании работников) направляет работодателю решение профсоюзного органа по проекту (по проектам) в письменной форме.

4.3. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.4. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 05 сентября текущего года.

4.5. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства.

4.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством.

#### **5. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время и отдых регулируется табелем учета рабочего времени, графиком работы, для педагогических работников – учебным планом и учебным расписанием, утвержденным директором школы.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.2. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, учетом мнения профкома и по письменному распоряжению работодателя.

5.3. Продолжительность рабочего времени определяется правилами внутреннего распорядка учреждения, принимаемыми в соответствии с действующим законодательством.

В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов.

Для остальных работников учреждения – 40 часов в неделю.

5.4. График отпусков составляется администрацией за две недели до начала календарного года (не позднее 15 декабря) с учетом мнения профкома (ст. 123 ТК РФ).

У работников право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении 6 месяцев работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

Работники образовательных учреждений имеют право на разделение отпуска на части (ст. 125 ТК РФ).

Работники имеют право на замену отпуска денежной компенсацией, в части превышающей 28 календарных дней (ст. 126 ТК РФ).

5.5. В соответствии с действующим законодательством для работников учреждения установлены ежегодные оплачиваемые отпуска в календарных днях:

- для педагогических работников – 56 календарных дней;
- для остальных работников – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

5.6. Стороны пришли к соглашению, что работникам учреждения предоставляются при наличии уважительных причин оплачиваемые свободные дни в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 дня;
- бракосочетание детей работника – 1 день;
- смерть родителей, супруга – 3 дня;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- председателям первичных профсоюзных организаций за выполнение общественных обязанностей в свое личное время – 4 рабочих дня;
- работникам, членам профсоюза, не имеющим дисциплинарных взысканий – 2 рабочих дня;
- при рождении ребенка в семье (отцу) – 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 день;
- для проводов детей в Армию – 1 день.

## **6. Охрана труда и здоровья**

6.1. Работодатель обязан обеспечить безопасные и здоровые условия труда для работников и учащихся в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

6.2. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.

6.3. Профком и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

6.4. Работодатель учреждения:

- гарантирует прохождение работниками обязательных медицинских осмотров, обследований, которые производятся за счет средств учредителя;
- занимается оздоровлением и отдыхом работников и членов их семей;
- проводит в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включает члена профкома и (или) члена комиссии по охране труда;
- проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; организывает проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;
- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет;
- обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ);
- создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома;
- осуществляет совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

## **7. Социальные гарантии и льготы**

7.1. Работникам учреждения выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией в размерах, предусмотренных действующим законодательством, одновременно с выплатой их заработной платы.

7.2. Работникам учреждения выплаты командировочных расходов производить с выдачей работнику командировочного удостоверения.

7.3. В целях реализации Федерального Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» №27-ФЗ от 01.04.1996 г.» работодатель обязуется в установленный срок предоставить органам Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах, получать страховые свидетельства и выдавать их работающим.

7.4. Стороны пришли к соглашению, что работникам учреждения предоставляются при наличии уважительных причин оплачиваемые свободные дни в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 дня;
- бракосочетание детей работника – 1 день;
- смерть родителей, супруга – 3 дня;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- председателям первичных профсоюзных организаций за выполнение общественных обязанностей в свое личное время – 4 рабочих дня;
- работникам, членам профсоюза, не имеющим дисциплинарных взысканий – 2 рабочих дня;
- при рождении ребенка в семье (отцу) – 2 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 день;
- для проводов детей в Армию – 1 день.

## **8. Гарантии профсоюзной деятельности**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

В целях создания условий для участия профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

- предоставлять профкому информацию о деятельности учреждений соответствующие документы, сведения и объяснения, а также расчеты по заработной плате;
- гарантировать возможность участия председателя или иного представителя профкома в оперативных совещаниях при директоре;
- перечислять на счет районной (городской) организации профсоюза работников культуры района профсоюзные взносы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкомом о составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставить профкому;
- увольнение по инициативе работодателя по сокращению штатов лиц, избранных в состав профсоюзных органов, производить, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с учетом мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации – с учетом мнения Обкома профсоюза работников культуры, Российского комитета профсоюзов;
- освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ);
- обязуется включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию;
- премировать председателя первичной организации из фонда социальной поддержки и стимулирования труда в порядке, предусмотренном для премирования заместителей директора.

### **8.2. Профком обязуется:**

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, в других случаях, связанных с оплатой труда;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);
- обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования;
- контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;
- направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществлять вместе с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районным Советом профсоюза, в работе по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками, отдыхом;
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, в обком профсоюза за получением санаторных путевок;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка их проведения;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении для работников.

## 9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года с 13 января 2021 г. по 13 января 2023 г. (на основании ст. 43 ТК РФ).

9.2. Коллективный договор вступает в силу после подписания его сторонами и одобрении на общем собрании коллектива. По истечении этого срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

9.3. Работодатель обязуется ежегодно и систематически информировать коллектив о выполнении обязательств настоящего договора.

Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в районном органе по Трудом (ст. 50 ТК РФ).

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами (ст.51 ТК РФ).

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива 13 января 2021 г. протокол № 1.

(дата, № протокола собрания)

**Список работников  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Краснозоренская детская школа искусств» Краснозоренского района Орловской  
области, ознакомившихся с коллективным договором**

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность	Дата ознакомления	Подпись
1.	Купцов В.А.	директор, преподаватель	13.01.2021 г.	
2.	Борисовская Л.Н.	преподаватель	13.01.2021 г.	
3.	Подколзин В.В.	преподаватель	13.01.2021 г.	
4.	Потапова Е.В.	преподаватель (совм.)	13.01.2021 г.	
5.	Плискачева Н.А.	бухгалтер	13.01.2021 г.	
6.	Овсянникова Л.П.	тех. служащая	13.01.2021 г.	