

«Утверждаю»

Директор МБУ ДО ДМШ
им. М.М. Ипполитова-Иванова


_____ **Е.В. Немирова**

« ____ » _____ 20__ года

«Согласовано»

Председатель профсоюзного
комитета МБУ ДО ДМШ
им. М.М. Ипполитова-Иванова


_____ **Л.П. Белоус**

« ____ » _____ 20__ года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
Детская музыкальная школа
имени М.М. Ипполитова-Иванова
г. Ростова-на-Дону
на период с 01.01.2016 – по 31.12.2018

Коллективный договор прошёл
уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 3518/16-820 от 18.04.16

Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко


Заместитель министра труда
и социального развития
Ростовской области

г. Ростов-на-Дону
2015г.
Кировский район
2015г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Детская музыкальная школа имени М.М. Ипполитова-Иванова г. Ростова-на-Дону и заключаемым между работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом «Об образовании», нормами, содержащимися в Конституции РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

Договор определяет взаимные обязательства работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, направлен на обеспечение благоприятных условий деятельности, выполнение требований трудового законодательства.

1.3. Представителями работников и работодателя в социальном партнерстве (ст. 29, 33 ТК РФ) являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДМШ им. М.М. Ипполитова-Иванова (далее профсоюз), в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета, выборного органа первичной профсоюзной организации Белоус Людмилы Петровны (далее профком);

- работодатель, в лице директора МБУ ДО ДМШ им. М.М. Ипполитова-Иванова Немировой Елены Валерьевны.

1.4. Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган – профком в соответствии со ст. 29, 30 ТК РФ представляют в социальном партнерстве интересы всех работников учреждения независимо от их членства в профсоюзе.

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

1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ч. 1 ст. 43 ТК РФ).

1.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор в соответствии со ст. 43 ТК РФ сохраняет своё действие:

- в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения;

- при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет (ч. 7 ст. 43 ТК РФ).

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ч. 8 ст. 43 ТК РФ).

1.12. В рамках социального партнерства в соответствии со ст. 53 ТК РФ стороны определили следующие основные формы участия работников в управлении учреждением:

- учет мнения профкома в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора, изменений и дополнений в коллективный договор;

- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.13. Нормативные акты учреждения, принимаются работодателем с соблюдением установленного [ст. 372](#) ТК РФ порядка учета мотивированного мнения профкома. При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, который может являться основанием для начала процедуры коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

1.14. Стороны обязуются не включать в коллективный договор условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

1.15. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению сторон с регистрацией в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области.

1.16. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами (ст. 41 ТК РФ).

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

1.18. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

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

1.20. Стороны несут ответственность за выполнение принятых по договору обязательств в соответствии с действующим законодательством.

1.21. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его сторонами или их представителями (ст. 51 ТК РФ).

2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка (Приложение №8) при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в учреждении.

2.3. В трудовом договоре с работником оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе условия оплаты труда (размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностному окладу (ставке заработной платы) стимулирующего и компенсационного характера, поощрительные выплаты), объём учебной нагрузки для педагогических работников, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и др.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.5. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора,

хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.7. Трудовой договор с работником учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 6.8 приложения № 7 постановления администрации города Ростова-на-Дону № 705 от 11.08.2015г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию профкомом. Верхний предел учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен преподавателям и другим педагогическим работникам не установлен (п. 6.16).

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

2.10. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам и других объективных причин во изменение тарификации.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.11. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), осуществляется только в том случае,

если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- временного увеличения объема 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);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- приема или отчисления учащихся;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся, количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем **за 2 месяца** (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.15. При приёме на работу, до подписания трудового договора работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

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

2.17. Трудовой договор с работником может быть расторгнут в соответствии с **пунктом 3 части 1 статьи 81** ТК РФ в случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (**часть 3 статьи 81** ТК РФ).

2.18. Переговоры с работником, с которым заключён срочный трудовой договор, о возможности работы в учреждении после окончания срока договора, в том числе в другой должности или на другом рабочем месте, Администрация обязана провести не позднее, чем за 3 дня до окончания срока трудового договора.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников, работников (в разрезе специальности) в течение трех лет.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. 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).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и специального образования при получении ими образования соответствующего уровня 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, при условии соответствия профиля специальности профилю учреждения.

3.3.5. В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276) один раз в пять лет проводится аттестация педагогических работников:

- Территориальной подкомиссией Министерства образования Ростовской области с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей), проводится на основании представления работодателя;

- Аттестационной Комиссией Министерства общего и профессионального образования для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, проводится на основании [заявления](#) педагогического работника.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в течение двух месяцев до увольнения, оплачиваемые 4 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профсоюза в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, предусмотренными ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники с более высокой квалификацией;
- одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка (до 16 лет);
- родители, воспитывающие ребенка - инвалида (до 18 лет);
- педагогические работники, награжденные государственными наградами;
- работники, дающие качественные результаты обучения (лауреатов, дипломантов конкурсов, участвующие в мастер – классах и др.);
- председатель профсоюзного комитета.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата:

- осуществлять предупреждение работников о предстоящем сокращении штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ);

- выплачивать высвобождающимся работникам выходное пособие в размере 2-х должностных окладов (ставок). В исключительных случаях среднемесячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение 3-х месяцев со дня увольнения по решению органов службы занятости населения при условии, если в 2-х недельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №8), утвержденными приказом директора учреждения по согласованию с профсоюзом (ст. 91, 190 ТК РФ). Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), учебными планами и программами, расписанием занятий, графиком работы, трудовым договором, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы с одним выходным днем (ст. 333, 100 ТК РФ). С учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются руководителем учреждения. Для руководящих и других работников учреждения нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю с двумя выходными днями (ст. 91, 100 ТК РФ).

Режим работы и перерыв для питания при пятидневной рабочей неделе:

- начало работы – 09 часов 00 минут;
- перерыв на обед – с 13 часов до 14 часов;
- окончание работы – 18 часов 00 минут (кроме пятницы),
- окончание работы в пятницу – 17 часов 00 минут.

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогическим работникам устанавливается исходя из норм часов педагогической работы (педагогической нагрузки) за ставку заработной платы и регулируется расписанием занятий. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен педагогическим работникам учреждения, не установлен.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю устанавливается для работников, являющихся инвалидами I или II группы (ч. 1 ст. 92 ТК РФ).

5.5. Продолжительность рабочего дня предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на один час для всех работников кроме педагогических (ст. 95 ТК РФ).

5.6. В течение рабочего дня работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, и не может быть менее 30 минут

(ст. 108 ТК РФ). Для педагогических работников перерыв для отдыха и приёма пищи не устанавливается.

5.7. Работодатель имеет право в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, привлекать работника к работе за пределами, установленной продолжительности рабочего времени. Привлечение к сверхурочным работам и их учёт осуществляется в соответствии с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, соглашениями (ст. 97 ТК РФ).

Максимальные нормы сверхурочных работ не могут превышать четырёх часов в течение двух рабочих дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

5.8. Работа сторожей (вахтёров) осуществляется согласно графику сменности и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №8).

5.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется по письменному приказу руководителя с письменного согласия работника, для сторожей (вахтёров) работа в выходные и нерабочие праздничные дни предусматривается графиком сменности и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №8).

5.10. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

5.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем, в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №8), должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.13. Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). Порядок и условия, предоставления такого отпуска определены Положением «О предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года», Уставом учреждения.

5.14. Педагогическим работникам ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в летний период на 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ). Всем остальным категориям работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, продолжительностью 28

календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

5.15. На летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

5.16. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем для всех педагогических работников учреждения. В этот период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательных программ, в пределах нормируемой части их рабочего времени, установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [статьей 372 ТК РФ](#).

О времени начала отпуска работник должен быть уведомлен не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.18. В случае если работнику своевременно не была произведена оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был уведомлен о времени начала его отпуска позднее чем за две недели до его начала то работодатель по письменному заявлению работника, обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения с согласия работника, отпуск переносится на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 ТК РФ).

5.19. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.20. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.21. Вновь принятым работникам право на использование оплачиваемого отпуска предоставляется по истечению шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев по заявлению работника (женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него) (ст. 122 ТК РФ).

5.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей и других случаях, не противоречащих трудовому законодательству (ст. 124 ТК РФ).

5.23. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность отпуска определяется соглашением сторон на основании письменного заявления работника (ст. 128 ТК РФ).

5.24. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Ежегодный дополнительный отпуск предоставляется в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.25. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.26. Работникам разрешается работа по совместительству.

5.27. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №8), графиком сменности, графиком отпусков.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с

постановлением Администрации города Ростова-на-Дону № 705 от 11.08.2015г. «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону».

Система оплаты труда, включает: размеры должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) работников, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются локальными нормативными актами учреждения по согласованию с профкомом, и являются неотъемлемой частью данного коллективного договора: Положение об оплате труда работников (приложение № 2), Положение о выплатах компенсационного характера (приложение № 3), Положение о выплатах стимулирующего характера (приложение № 4), Положение о премировании работников (приложение № 5,6).

6.2. Руководитель учреждения обеспечивает своевременное и правильное установление работникам повышающих коэффициентов к должностному окладу, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6.3. Оплата труда работников, занятых на работе по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы работников по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.4. Педагогическим работникам, замещающим временно отсутствующих педагогических работников, производится почасовая оплата труда. При продолжении замещения более двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам работников оплата труда производится с момента замещения за все часы педагогической нагрузки по тарификации.

6.5. Работодатель обязан своевременно под роспись знакомить работников учреждения с условиями оплаты труда.

6.6. Работнику гарантируется (ст. 159 ТК РФ) государственное содействие системной организации нормирования труда и применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профкома и устанавливаемых коллективным договором.

6.7. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: до 20 числа – за первую половину месяца и до 5 числа за вторую половину месяца перечислением на текущие счета карт сотрудников согласно договору с ОАО «Сбербанк России» о предоставлении услуг (реализация «зарплатной» программы с использованием банковских карт), при этом временной промежуток между первой выплатой заработной платы в месяце и второй не должен превышать пятнадцати дней. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные

выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.8. Работнику, направленному учреждением на курсы повышения квалификации производится оплата всех рабочих дней нахождения на курсах по средней заработной плате.

6.9. Заработная плата работника предельным размером не ограничена.

6.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда».

6.11. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата до МРОТ производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.12. За задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, Работодатель несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7. Охрана труда и здоровья

Стороны договорились:

7.1. В целях улучшения условий работы и безопасности труда

Работодатель обязуется обеспечить:

- обучение и инструктаж по охране труда для поступающих на работу;
- безопасность работников при эксплуатации здания и оборудования в соответствии с действующими нормативными актами (ст. 212 ТК РФ);
- соответствующие условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда;
- своевременную выдачу работникам инвентаря, спецодежды, и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;
- организацию текущего ремонта помещений школы, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учётом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности с использованием экологически безопасных материалов, прошедших сертификацию;
- проведение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими требованиями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 213 ТК РФ);
- отстранение работников от исполнения ими трудовых обязанностей в случае отсутствия результатов прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также при наличии медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ);
- право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

- обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с [федеральным законом](#) (ст. 219 ТК РФ);
- проведение в учреждении специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией;
- организацию проверки знаний работников учреждения по охране труда один раз в пол года;
- сохранение места работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ);
- проведение своевременного расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством;
- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ);
- соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- создание в учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.2. Стороны обязуются:

- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещённости в кабинетах, низкий температурный режим, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности, уполномоченные (доверенные) лица комиссии по охране труда вправе приостановить выполнение

работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

7.4. Работник имеет право:

- отказаться от работы при несоблюдении условий труда на его рабочем месте, угрожающих состоянию его здоровья;
- на возмещение вреда, причинённого в случае стойкой утраты трудоспособности в результате профессионального заболевания или несчастного случая, произошедшего по вине работодателя.

7.5. Работник обязан:

7.5.1. Соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

7.5.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

7.5.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медосмотры, профилактические осмотры, прививки (по рекомендации врача), флюорографию в сроки, установленные директором школы.

8. Социальные гарантии и компенсации

8.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление, предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

8.2. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими предусмотренных законом обязанностей.

8.3. Работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации, в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении по вине работодателя (возмещение неполученного заработка) (ст. 234 ТК РФ);

– при переезде на работу в другую местность (возмещение расходов по соглашению сторон трудового договора) (ст. 169 ТК РФ).

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, иные расходы, произведенные работником с разрешения, или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ).

Командировочные расходы могут возмещаться из средств бюджета, целевых средств и иных источников в размерах, предусмотренных законодательством на момент командировки.

8.4.2. Освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения работником государственных или общественных обязанностей в случаях, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170 ТК РФ).

8.4.3. Членам комиссий по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка (ст. 171 ТК РФ).

8.4.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в высшие образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173-177 ТК РФ).

8.4.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях 14 дней за год и размер сохраняемого заработка – 50 %, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 176 ТК РФ).

8.4.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

8.4.7. В случае расторжения трудового договора с заместителями руководителя и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества учреждения новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

8.4.8. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

8.4.9. При временной нетрудоспособности начислять работнику больничное пособие и отправлять реестр сведений в ФСС (ст. 183 ТК РФ).

8.4.10. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).

8.4.11. В случае сдачи работником крови и ее компонентов в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

8.4.12. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в установленном [порядке](#) (ст. 187 ТК РФ).

9. Гарантии прав профсоюзной деятельности

Стороны договорились:

9.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

9.3. Предоставлять профсоюзу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда работников, заработной платы и другим социальным вопросам.

9.4. Проводить предварительные согласования с профкомом для принятия приказов, распоряжений по вопросам, затрагивающим социально-трудовые проблемы членов профсоюза.

9.5. Ежемесячно перечислять на счёт Ростовского Областного комитета профсоюза работников культуры членские профсоюзные взносы, уплаченные

членами профсоюза согласно списку о составе членов профсоюза, предоставленному профкомом.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, для участия в семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает вопросы:

- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечения работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установления заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- согласования Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создания комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составления графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеров заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. 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».

Представлять интересы трудового коллектива, вести переговоры с работодателем, представлять интересы членов профсоюза при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

Представлять интересы членов профсоюза по необходимости в суде по защите их трудовых и конституционных прав.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.4. Направлять учредителю (собственнику) 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).

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию

10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации

педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.

10.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.10. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.11. Получать информацию об использовании средств бюджета по статьям, связанным с оплатой труда.

10.12. Повышать уровень образования профсоюзного актива (по предложению профкома) с сохранением заработной платы за время обучения.

10.13. Проводить работу по соблюдению трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка и режима работы;

10.14. Получать членские профсоюзные взносы работников школы в Ростовском Областном комитете профсоюза работников культуры в соответствии с поданной заявкой.

Трудовые споры, не урегулированные между работником и работодателем, подлежат разрешению в соответствии с действующим законодательством в комиссиях по трудовым спорам и суде.

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС регулируется Трудовым Кодексом РФ.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в управление по труду министерства труда и социального развития Ростовской области.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Стороны совместно осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его Положений, стороны обязуются один раз в полугодие информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и не реже одного раза в год рассматривать на общем

собрании отчет о ходе выполнения настоящего коллективного договора.

11.4. В случае нарушения или невыполнения коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность согласно действующему законодательству.

11.5. Работодатель и профком несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по коллективному договору в соответствии со статьями 54 и 55 ТК РФ.

11.6. Стороны обязуются, соблюдая установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

12. Заключительные положения

12.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.2. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

12.3. По истечению срока действия настоящий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

12.4. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют его стороны самостоятельно.

12.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего коллективного договора.

12.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему.

12.7. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, они разрешаются в законодательном порядке.