

Представитель работников

Представитель работодателя

Председатель профсоюзного комитета
МБУДО

Директор
МБУДО

«Детская школа искусств им. Г.Г. Галынина» г. Тулы

«Детская школа искусств им. Г.Г. Галынина» г. Тулы

Ройзен Н.А.

Павлова Е.В.

« 18 » января 2023 г.

« 18 » января 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования

«Детская школа искусств им. Г.Г. Галынина»

г. Тулы

на 2023-2025 г.г.

Коллективный договор

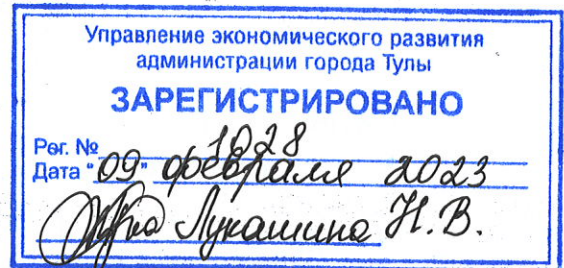
зарегистрирован

В Областном комитете профсоюза работников культуры г. Тулы

№ 50/23 от «20» февраля 2023 г.

Председатель ОК

Неверова Н.В.



Общие положения.

Коллективный договор (далее. КД) является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками организации и работодателем.

Договаривающимися сторонами КД являются:

- коллектив МБУДО «Детская школа искусств им. Г.Г. Галынина» в лице профсоюзного комитета (далее Профком- председатель Ройзен Н.А.; члены – Седова И.А., Гудкова В.П., Агафонов Д.Н., Добрынина К.В.);
- директор МБУДО «Детская школа искусств им. Г.Г. Галынина» Павлова Е.В. - далее Работодатель, действующий на основании Устава учреждения.

Профсоюзный комитет школы является органом, действующим на основании Устава Российского Профсоюза работников культуры, защищающий интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключений и изменений КД, осуществляющим контроль над выполнением КД (ст.ст. 29, 37 ТК РФ)

Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации школы, имеют право уполномочить Профком школы представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.30 ТК РФ).

КД разрабатывается и заключается исходя из принципов социального партнёрства и взаимного уважения равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности стон, свободы выбора.

Условия КД не имеют обратной силы, распространяются на всех работников учреждения и применяются к отношениям, возникшим после введения его в действие (ст.12 ТК РФ).

Принципы социального партнёрства, являющиеся обязательными для сторон (ст.24 ТК РФ):

- соблюдение норм существующего законодательства;
- равноправие сторон;
- уважение и учёт их интересов;
- свобода выбора и обсуждения условий КД;
- реальность принятых обязательств;
- обязательность выполнения КД;
- приоритетность примирительных методов и процедур в переговорах;
- обеспечение занятости и социальной защиты работников.

Цель КД:

- соблюдение социальных и трудовых гарантий Работников;
- повышение их жизненного уровня;
- обеспечение стабильности и эффективности работы школы;
- создание благоприятного психологического климата в школе.

Предметом КД являются преимущественно законодательные нормы, имеющие наибольшее значение для работников:

- Конституция РФ;
- ТК РФ;
- Указы Президента РФ;
- акты органов власти субъектов федерации, местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;
- дополнительные, по сравнению с законодательством положения об условиях труда и заработной платы, укреплении трудовой дисциплины, социальной защиты работников школы, гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.

Стороны признают юридическое значение документов:

- Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021-2023 годы;
- Отраслевое соглашение между Министерством Культуры РФ и Российским профсоюзом Работников культуры на 2023-2025 г.г.;
- Соглашение между исполнительным органом власти субъекта РФ и территориальным органом управления культурой субъекта РФ и областной организацией Российского профсоюза работников культуры.

Стороны принимают во внимание, что различие, приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей в области труда и занятий (по национальной принадлежности, расе, цвету кожи, вероисповеданию, политическим убеждениям, принадлежности к общественным объединениям, социальному происхождению, должностному положению, возрасту, месту жительства, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника), считаются дискриминацией (Конвенция МОТ № 111 от 15 июня 1960 г.)

Принудительный или обязательный труд упраздняется в любой форме:

- средства политического воздействия или воспитания;
- меры наказания за наличие или выражение политических взглядов;
- средства поддержания трудовой дисциплины;
- средства наказания за участие в забастовках.

К принудительному труду также относятся:

- нарушение сроков выплаты заработной платы или выдачи её не в полном размере;
- требование Работодателя исполнения трудовых обязанностей, если работник не обеспечен средствами коллективной защиты (ст.4 ТК РФ)

С учётом особенностей учреждения, его финансовых возможностей в КД устанавливаются дополнительные, более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными общероссийским и региональным законодательством, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.1. Работодатель обязуется:

- 1.1.1. Соблюдать законы, иные нормативно-правовые акты, условия КД, соглашения и трудовые договоры;
- 1.1.2. Признавать право работников на участие в управлении учреждением в предусмотренных законах формах;
- 1.1.3. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;
- 1.1.4. В своей деятельности руководствоваться положением по ОТ;
- 1.1.5. Ознакомить с КД, трудовым договором (эффективным контрактом), Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и соблюдении правил техники безопасности и противопожарной безопасности, а также вновь поступивших работников в течение 3 дней после их приёма на работу;
- 1.1.6. Издавать приказы в строгом соответствии с ТК РФ, КД;
- 1.1.7. Возмещать работнику:**
 - 1.1.6.1 Не полученный им заработок в случаях:
 - 1.1.6.1.1. незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
 - 1.1.6.1.2. отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или Государственной инспекции труда о восстановлении работника на прежней работе;
 - 1.1.6.1.3. задержки выдачи работодателем трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения, (ст.234 ТК РФ);
 - 1.1.6.2. ущерб, причинённый имуществу работника (ст.235 ТК РФ);
- 1.1.7. добиваться стабильного финансового положения вверенного учебного заведения;
- 1.1.8. создавать условия для профессионального и личного роста работников;
- 1.1.9. учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ.

1.2. Профком как представитель работников обязуется:

- 1.2.1. обеспечить защиту трудовых прав работников;
- 1.2.2. обеспечить защиту работников против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда;
- 1.2.3. контроль работников за соблюдением внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение профессиональных обязанностей;
- 1.2.4. способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- 1.2.5. добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

1.2.6. в период действия КД, при условии выполнения Работодателем его положений, не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку);

1.2.7. обеспечить защиту работника в случае увольнения на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности.

1.2.8. способствовать устойчивой деятельности учреждения с целью сохранения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставлению Работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и соглашениями КД.

1.2. Работники обязуются:

1.3.1. полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

1.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, санитарные нормы образовательного процесса, правила и инструкции по охране труда, по противопожарной безопасности;

1.3.3. беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и др. ресурсов;

1.3.4. создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем не должны противоречить положениям действующего законодательства, ТК и обязательствам настоящего КД. Тем же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые Работодателем индивидуально с каждым из работников (ст.8 ТК РФ).

2. Обеспечение условий труда.

2.1. Условия занятости.

2.1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением эффективного контракта в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 №167н. "Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта". Эффективный контракт оформляется в двух экземплярах - по одному для каждой стороны;

2.1.2. при заключении эффективного контракта по основному месту работы, может быть заключён второй ТД по совместительству, выполняемой по месту работы и в других учреждениях;

2.1.3. эффективный контракт с работником-совместителем может быть прекращён в случае приёма на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст.288 ТК РФ);

2.1.4. при продолжении трудовых отношений после окончания срока эффективного контракта хотя бы на один день, без требования сторон об их прекращении, эффективный контракт считается продолженным на неопределённый срок.

2.2. Обязанности Работодателя:

2.2.1. разрабатывать должностные обязанности для всех категорий работников и Правила внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются с учётом мнения Профкома;

2.2.2. перевод с одной должности на другую допускается с письменного согласия работника;

2.2.3. применение дисциплинарных взысканий за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления Работодателю письменного объяснения (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям) не позднее одного месяца после обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске и времени. За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно взыскание;

2.2.4. если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству Профкома (ст.194 ТК РФ);

2.2.5. не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ, уставами и положениями о дисциплине (ст. 192 ТК РФ).

Основаниями прекращения эффективного контракта с педагогическими работниками являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (ст. 336 ТК РФ).

Прекращение эффективного контракта возможно:

- по соглашению сторон;
- по инициативе работника;
- при инициативе Работодателя (ст.81 ТК РФ);
- прекращение эффективного контракта по инициативе Работодателя при сокращении численности или штата работников организации производится с обязательным участием Профкома (ст.82 ТК РФ).
- по истечению срока эффективного контракта (ст.58 ТК РФ).

Администрация не допускает случаев массового увольнения работников без предварительного уведомления Профкома не позднее, чем за три месяца. Критерии массового увольнения определяются отраслевыми или территориальными соглашениями (ст. 82 ТК РФ).

Не подлежат увольнению по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения, работники:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- Одиноким матери и другие лица, воспитывающие детей без матери при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет (ст.261 ТК РФ).

Преимущественным правом оставления на работе при сокращении штата в соответствии с законодательством имеют (ст. 179 ТК РФ):

1. работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
2. работники с равной квалификацией:
 - при наличии двух или более иждивенцев;
 - повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
 - лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - родителю, имеющему ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту;
 - лица, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - одинокие матери, имеющие детей до 14 лет;

Дополнительные обязательства Работодателя:

- распределять обучающихся нового набора с учётом заявлений родителей по принципу равномерного формирования классов по способностям и степени подготовки учащихся;
- предоставить право на повышение квалификации основным работникам учреждения с сохранением места работы, должности и оплаты в размере не ниже среднего заработка;
- обеспечить преподавателям право на свободу выбора методов обучения и воспитания, использования учебных пособий и материалов.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства;

2.3.2. осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза в судебных или иных инстанциях, оказывать бесплатную юридическую помощь;

2.3.3. содействовать Работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении работниками трудовых обязанностей, соблюдению трудовой дисциплины, Правил внутреннего трудового распорядка.

2.3.4. При массовом увольнении работников Профком обязуется:

2.3.4.1. выяснять законность, обоснованность и целесообразность высвобождения работников;

2.3.4.2. контролировать наличие всех имеющихся возможных вакансий, предлагаемых высвобождаемому работнику;

2.3.4.3. обратиться к учредителю или в органы местного самоуправления, чтобы приостановили решения Работодателя о высвобождении работников при наличии серьезных затруднений с трудоустройством;

2.3.4.4. при расторжении эффективного контракта с работником – членом профсоюза - по инициативе Работодателя учитывать мнение Профкома (ст.373 ТК РФ);

2.3.4.5. увольнение по инициативе Работодателя работников, входящих в состав выборных коллегиальных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы (председателя, его заместителей), допускаются, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ);

2.3.4.6. передача учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия эффективного контракта работника (ст.75 ТК РФ),

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. полно и качественно выполнять обязанности по эффективному контракту и должностным обязанностям.

2.4.2. нести материальную ответственность (в пределах среднемесячного заработка) (ст.241 ТК РФ);

2.4.3. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;

2.4.4. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе;

2.3.4. уважать достоинства коллег.

3. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. с учётом специфики учебного учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных законом.

3.3. для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени -18 часов в неделю за ставку заработной платы, концертмейстерам-24 часа за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных

обязанностей, возложенных на них правилами трудового распорядка и Уставом.

3.4. неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника;

3.6. время осенних, зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

3.7. работа в выходной или нерабочий праздничный день по инициативе Работодателя оплачивается не менее чем в двойном размере (не менее двойной часовой тарифной ставки).

3.8. работа в выходной или нерабочий праздничный день по желанию работника может компенсироваться другим днём отдыха в каникулярное время. В этом случае работа в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 113, 153 ТК РФ).

3.1. В образовательном учреждении культуры работникам предоставляются:

3.1.1. ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дня для преподавателей и концертмейстеров, 28 дней для остальных работников в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках";

3.1.2. ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случае временной нетрудоспособности Работника в течение отпуска (ст.124 ТК РФ);

3.1.3. длительный отпуск педагогическим работникам учебных заведений не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской деятельности сроком до одного года, порядок и условия которого определяются учредителем или Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ);

3.1.4. отпуск женщинам по беременности и родам (ст.255 ТК РФ);

3.1.5. отпуск по уходу за ребёнком женщине до достижения возраста ребёнка трёх лет, (отцу ребёнка, бабушке, деду, другим родственникам, или опекуном, осуществляющим уход за ребёнком). На период отпуска по уходу за ребёнком за работником сохраняется место работы (должность) (ст.256 ТК РФ);

3.1.6. работодатель гарантирует компенсации основным работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (ст. ст.173,177 ТК РФ).

3.2. Дополнительные неоплачиваемые отпуска предоставляются в случаях:

- 3.2.1. рождения ребёнка - до 5 календарных дней;
- 3.2.2. регистрации брака - до 5 календарных дней;
- 3.2.3. смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- 3.2.4. родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, заболевания полученного на военной службе - до 5 дней;
- 3.2.5. работающим инвалидам - до 14 дней - (ст.128 ТК РФ);
- 3.2.6. юбилея, если он приходится на рабочий день: 50,55,60,70 лет - 1 день;
- 3.2.7. при бракосочетании детей - до 3 дней;
- 3.2.8. уход за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения в обязательном порядке;
- 3.2.9 в первый день занятий в школе матерям, имеющим детей до 12 лет;
- 3.2.10. работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней, используемые полностью или по частям (ст.263 ТК РФ).
- 3.2.11. в связи с переездом на новое место жительства - до 2 дней.
- 3.2.12. для ликвидации аварий в доме - до 1 дня.
- 3.2.13. в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Оплата труда.

- 4.1. Оплата труда работников бюджетной сферы: руководителей, специалистов и служащих производится на основании постановления администрации города Тулы от 17.06.2014 г. № 1776 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования города Тула, осуществляющих образовательную деятельность»;
- 4.2. основными критериями при оплате труда служат квалификация работника, а также стаж работы. При аттестации работника особое внимание уделяется квалификации работника и результаты, достигнутые при исполнении служебных обязанностей;
- 4.3. в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ);
- 4.4. заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдаётся членам его семьи;
- 4.5. Дни выдачи заработной платы 5 и 20 числа каждого месяца.

Обязательства работодателя по оплате труда:

- 1. извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период (ст. 136 ТК РФ);

2. выплату заработной платы производить путем перечисления на пластиковую карту согласно заключенного трудового договора (эффективного контракта) работника с работодателем;

3. работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующие и компенсирующие выплаты согласно положению.

5. Охрана труда и здоровья.

5.1. Обязательства работодателя:

5.1.1. выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений;

5.1.2. проводить инструктаж по охране труда и противопожарной безопасности;

5.1.3. проводить совместно с Профкомом расследование несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. 212, ст. 229 ТК РФ);

5.1.4. приобретать и пополнять медицинскую аптечку для оказания первой помощи.

5.2. Обязательства Профкома по охране труда и здоровья.

5.2.1. осуществлять контроль за состоянием охраны труда и отдыха;

5.2.2. приобретать за счет средств фонда специального страхования путевки для детей в санатории и профилактории в соответствии с соответствующим положением;

5.2.3. оказывать материальную помощь исходя из финансовых возможностей организации;

5.2.4. делать подарки к юбилеям членов профсоюза.

5.3. Обязательства работников.

5.3.1. соблюдать санитарно-эпидемиологические правила, по охране труда, и по противопожарной безопасности;

5.3.2. сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников, обучающихся в школе детей;

5.3.3. проходить в течении трудовой деятельности обязательные периодические медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование (ст.ст. 213, 214 ТК РФ) в соответствии с финансированием.

6. Социальные гарантии.

6.1. Профком и Работодатель совместно обязуются:

6.1.1. обеспечивать информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются пенсии;

6.1.2. оказывать исходя из финансовых возможностей учреждения материальную помощь;

- 6.1.3. разрабатывать мероприятия, обеспечивающие социальную защиту работников в случае увольнения их в результате реорганизации учреждения;
- 6.1.4. поощрять работников, добросовестно выполняющих трудовые обязанности (подарки, Почетные грамоты, благодарности), с занесением в трудовую книжку;
- 6.1.5. представлять за особые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ);
- 6.1.6. поощрять обучающихся и преподавателей за победу на профессиональных конкурсах.

6.2. Работники имеют право в целях обеспечения личной защиты:

- 6.2.1. на регулярную и полную информацию о хранящихся у администрации своих личных данных, бесплатный доступ к ним, возможность получения любой копии записи, содержащей персональные данные;
- 6.2.2. требовать исключения или исправления неверных, или неполных записей, содержащих персональные данные;
- 6.2.3. требовать исключения или исправления неверных, или неполных данных с выражением собственного мнения об этом в личном заявлении.

6.3. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Работодатель признаёт Профком единственным представителем работников, получившим полномочия трудового коллектива на общем собрании.

Обязательства Работодателя перед профкомом Детской школы искусств им. Г.Г. Галынина.

- 6.3.1. соблюдать права и гарантии профсоюза;
- 6.3.2. представлять Профкому необходимую информацию, документы по условиям труда, другим социальным вопросам;
- 6.3.3. не препятствовать контролю за распределение нагрузки преподавателям и концертмейстерам, за расписанием занятий, состоянием трудовых книжек;
- 6.3.4. работодатель бесплатно производит машинописные работы для нужд профессиональной организации;
- 6.3.5. работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии письменного уведомления Профкомом Работодателя о времени их проведения не позднее 5 дней;
- 6.3.6. предусмотреть поощрения для работников Профкома;
- 6.3.7. работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профкома, а руководитель Профкома – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;
- 6.3.8. увольнение по инициативе Работодателя, лиц избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий (ст. 374 ТК РФ).

Члены профсоюза имеют право на:

- бесплатную юридическую помощь.

7. Заключительные положения.

7.1. КД вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового договора сроком на три года;

7.2. ни одна сторона не может в течение установленного срока прекратить действие КД в одностороннем порядке;

7.3. в случае изменения общероссийского законодательства, а также существенных изменений условий труда на основе взаимных договоренностей, в КД вносятся изменения и дополнения;

7.4. за неисполнение КД и нарушение его условий Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством (ст.ст.54, 55 ТК РФ);

7.5. при реорганизации учреждения КД сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе сторон;

7.6. предложения изменений или дополнений принимаются лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон;

7.7. при выполнении Работодателем всех условий КД, Профком обязуется не выступать организатором забастовок, содействует Работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами;

7.8. контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, один раз в год.

Коллективный договор заключен по 2025 г., вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет.

Коллективный договор принят собранием трудового коллектива Детской школы искусств им. Г.Г. Галынина «18» января 2023 г.

Коллективный договор подписали:

От Трудового коллектива:
Председатель Профкома
МБУДО ДШИ
им. Г. Г. Галынина


Ройзен Н.А.
«18» января 2023 г.

От Работодателя:
Директор
МБУДО ДШИ
им. Г. Г. Галынина


Павлова Е.В.
«18» января 2023 г.

Прошито, пронумеровано,
№ _____ лист(ов)

Центр
Алматы
КЗС
01

Директор С. Павлова С.В.

