

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками

муниципального казенного учреждения дополнительного образования

«Детская школа искусств им. Л.И. Болдина»

Лискинского района Воронежской области

на 2024-2026 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств им. Л.И. Болдина» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

работодатель – в лице директора учреждения;

работники – в лице уполномоченного представителя работников учреждения.

1.3. Договор является единым для учреждения, включая филиалы и иные структурные подразделения.

1.4. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств

1.5. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Договором.

1.7. Договор вступает в силу с 15 октября 2024 года и действует по 14 октября 2026 года.

2. Оплата труда

2.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда утвержденного Постановлением администрации Лискинского муниципального района № 1557 от 27.12. 2018 г..

2.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, Положением о распределении стимулирующей части ФОТ МКУДО «ДШИ им. Л.И. Болдина», локальными нормативными актами учреждения и включает в себя:

а) оклад преподавателя, непосредственно осуществляющего учебный процесс, зависящий от:

-базового оклада по профессионально-квалификационным группам (ПКГ);

-количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждой группе, уроке;

-повышающего коэффициента за квалификационную категорию преподавателя.

-стажа работы преподавателя.

б) поощрительная выплата. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются комиссией 1 раз в месяц.

2.3. Индексация заработной платы работникам учреждения проводится в порядке, установленном нормативными правовыми актами г. Лиски Воронежской обл.

2.4. Всем работникам учреждения обеспечивается право получения выплат стимулирующего характера на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, принятых работодателем с учетом мнения педагогического совета.

2.5. Заработная плата работнику выплачивается в денежной форме (рублях) не реже, чем каждые полмесяца (20-го числа текущего месяца выплаты за первую половину месяца, 5-го числа месяца выплата за вторую половину месяца) путем перечисления на указанный работником счет. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

2.6. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория.

2.7. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы

производятся доплаты.

3. Объем работы (учебная нагрузка) педагогических работников

3.1. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору иную работу. Предоставление работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.¹

3.2. Объем работы (учебная нагрузка) педагогических работников учреждения по основному месту работы верхним пределом не ограничен.² Увеличение или уменьшение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4. Применение профессиональных стандартов

4.1. При различии требований к образованию и обучению и стажу работы, содержащихся в единых квалификационных справочниках и профессиональных стандартах, в учреждении применяются требования нормативного правового акта, обеспечивающего наиболее благоприятные условия для работника (кандидата).³

К благоприятным условиям относятся:

наличие более низкого уровня профессионального образования;
при отсутствии детализации требований к дополнительному профессиональному образованию работодателем выбирается требование о повышении квалификации, а не о профессиональной переподготовке;

отсутствие требований к стажу работы или его минимальное значение.

4.2. При утверждении Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации профессиональных стандартов в период срока действия Договора в учреждении обеспечивается их поэтапное применение в течение одного года после вступления в силу.

Направления применения профессиональных стандартов:

оценка соответствия работников требованиям, содержащимся в профессиональных стандартах;

обучение работников;

внесение изменений в должностные инструкции в части закрепления новых должностных обязанностей и уточнения (конкретизации) существующих должностных обязанностей.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

¹ п. 4.1.5 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы

² Данный пункт не относится к организациям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, образовательным программам высшего образования, дополнительным профессиональным программам, которым необходимо руководствоваться разделом VII приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

³ Письмо Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов». Ответ на вопрос № 5

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.⁴

5.2. Для работников, занимающих должности концертмейстеров, продолжительность рабочего времени соответствует нормам часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, установленным пунктом 2.4 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».⁵

Отдельного согласия по каждому конкретному работнику в указанных случаях не требуется.

5.3. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней.⁶

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию трудовым коллективом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 122, ст. 123, ст. 372 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению работника и работодателя может быть перенесен на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Не допускается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска работодателем без согласия работника. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ, а также время участия в забастовках, приостановку работы в связи с задержкой заработной платы, не предусмотренные ТК РФ, ст. 121.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.5. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы один раз в год в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня;

⁴ Часть первая ст. 100 ТК РФ

⁵ См. письмо Минобрнауки России от 26.11.2015 № 06-1706 «О направлении Разъяснений» (вместе с «Разъяснениями о продолжительности и режиме рабочего времени педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования»)

⁶ ст. 117 ТК РФ

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу -1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства -7 календарных дней;
- для проводов детей в армию -3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) -3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 5 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 5 календарных дней.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (помимо категорий работников, указанных в ст. 128, ст. 263 ТК РФ) следующим категориям работников:

- имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту);

до 14 календарных дней в году в удобное для них время. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий год не допускается.

В случае болезни без температуры, недомогания, усталости и др. без предоставления справки лечебного учреждения по заявлению работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы - до 3-х календарных дней в году.

5.6 Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставлять право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6. Правила предоставления педагогическим работникам учреждения длительного отпуска сроком до одного года⁷

6.1. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

6.2. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год.

6.3. Максимальная продолжительность длительного отпуска не зависит от типа занятости (основная работа или работа по совместительству) и составляет 12 месяцев.

⁷ Требование о включении данного раздела содержится в п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644

6.4. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе одновременно предоставляется длительный отпуск в учреждении.

6.5. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

6.6. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска.

6.7. Заявление работника на длительный отпуск представляется работодателю до 1 мая. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной Договором), срок предоставления.

6.8. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.⁸

6.9. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за две недели.⁹ В этом случае работник теряет право на оставшееся время длительного отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.10. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора.

6.11. К педагогической работе относится работа на должностях педагогических работников, отнесенных к подразделу 2 раздела 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225.

6.12. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника, сведений о трудовой деятельности, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

6.13. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:

– время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

– время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;

– время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;

– время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;

время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

6.14. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:

– после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

– при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

⁸ Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 20.01.2016 по делу № 33-7/2016: работник написала заявление о предоставлении длительного отпуска, в чем ей было отказано. В связи с этим работодатель не издал приказ о предоставлении работнику длительного отпуска. Работник не явился на работу в первый день длительного отпуска, за что был правомерно уволен работодателем

⁹ Две недели – наименьший срок, за который работодатель обязан сообщить лицу, работающему по совместительству о расторжении трудового договора с ним в связи с выходом на работу основного работника (ст. 288 ТК РФ)

– после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

– после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

– после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений в загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работник осуществлял педагогическую работу, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

– после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

7. Гарантии и компенсации¹⁰

7.1. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами.

7.2. Работникам на основании их заявления или по представлению непосредственного руководителя, при наличии финансовых возможностей, выплачивается материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, затопления либо другого стихийного бедствия;

смерти близкого родственника;

Период обращения за материальной помощью – в течение двух месяцев со дня наступления соответствующего основания.

7.3. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на ритуальные услуги, но не более 5000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего работника или иного лица, взявшего на себя обязанность оплатить ритуальные услуги, при подтверждении затрат соответствующими документами.

7.4. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.¹¹

8. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

8.1. При сокращении численности или штата работников учреждения

¹⁰ Выплаты социального характера, основанные на коллективном договоре, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд), в том числе и потому, что не предусмотрены трудовыми договорами. Эти выплаты не входят в систему оплаты труда, не являются объектом обложения страховыми взносами и, соответственно, не подлежат включению в базу для начисления страховых взносов (постановления Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 25.12.2014 №№ 18АП-14381/2014, 18АП-14678/2014)

¹¹ По аналогии с отраслевым соглашением между общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2014-2016 годы

преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами,¹² при равной производительности труда и квалификации пользуются работники¹³, впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет.¹⁴

8.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

9. «Особенности регулирования труда отдельных категорий граждан»

9.1 Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию. Запрещаются переноска и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

9.2 Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Предусмотренные обязательные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

9.3 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

9.4 Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет.

9.5 Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

9.6 Для работников в возрасте до восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально установленной для этих работников сокращенной продолжительности рабочего времени. Всем несовершеннолетним работникам нормы выработки устанавливаются исходя из норм взрослых работников с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени: для работников моложе 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 24 часов в неделю; для работников от 16 до 18 лет - 35 часов в неделю; для обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины нормы рабочего времени, установленной для несовершеннолетних соответствующего возраста.

¹² К таким федеральным законам относятся, например, Федеральный закон от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне», Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих», Закон СССР от 31.05.1991 № 2213-1 «Об изобретениях в СССР» и др.

¹³ Правила о преимущественном праве на оставление на работе действует только при сокращении численности (но не при сокращении штата), т.е. при сокращении одной или более из нескольких одинаковых должностей, но не когда сокращаются все работники одной должности или аналогичных должностей (апелляционное определение Московского городского суда от 16.03.2018 по делу № 33-10565/2018)

¹⁴ пп. «б» п. 4.2 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы

9.7 При повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до восемнадцати лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени.

9.8 Трудоустройство учащихся, достигших 14-летнего возраста, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения, допускается только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства (ч. 3 ст. 63 ТК).

9.9 Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - продолжительность рабочей недели составляет не более 35 часов в неделю.

9.10 Для инвалидов (всех групп) продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать продолжительность, установленную медицинским заключением.

9.11 Привлечение инвалидов (всех групп) к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены работодателем со своим правом отказаться от такой работы.

9.12 Инвалидам (всех групп) предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

9.13 Работающим инвалидам (всех групп) работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

10. Охрана труда

10.1. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

10.2. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.3. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н все работники учреждения проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.¹⁵

10.4. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

10.5. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

11. Гарантии деятельности представительного органа работников учреждения

11.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности представительного органа работников.

11.2. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисле

¹⁵ ст. 214 ТК РФ

профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.¹⁶

11.3. Работодатель предоставляет представительному органу работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.¹⁷

12. Заключительные положения

12.1. Договор вступает в силу с 14 октября 2024 г. и действует до 15 октября 2026 г.¹⁸

12.2. Изменения и дополнения в Договор вносятся решением двусторонней Комиссии по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением, без проведения коллективных переговоров, после взаимных консультаций путем подписания Сторонами дополнительного соглашения к Договору, которое является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников.¹⁹

12.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.²⁰

12.4. Контроль за выполнением Договора осуществляется двусторонней Комиссией по подготовке коллективного договора и контролю за его выполнением.

12.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.


12.6. Подписанный Сторонами Договор в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Представитель работодателя
директор
МКУДО «ДШИ им. Л.И. Болдина»

 О.Н. Кочукова/
11 октября 2024 года



Представитель работников председатель
общего трудового коллектива ДШИ им.
Л.И. Болдина

 /М.О. Полякова/
11 октября 2024 года

¹⁶ п. 10.2.5 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы

¹⁷ С учетом п. 10.2.2 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018-2020 годы

¹⁸ Действие договора автоматически не продлевается

¹⁹ ст. 44 ТК РФ

²⁰ Абзац четырнадцатый части второй ст. 41 ТК РФ

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 133397933100110045794213742499444592196809849347

Владелец Кочукова Ольга Николаевна

Действителен с 26.08.2025 по 26.08.2026