

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Спасский дом детского творчества»

Директор
МБУДО «Спасский ДДТ»
С.П. Недошитова
Приказ № 22/1 от 31.05.2021

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУДО «Спасский ДДТ»
О.Ю. Нохрина
Протокол № 10 от 26.05.21

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спасский дом детского творчества»
на 2021- 2024год(ы)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
Регистрационный № _____ от « ____ » 20_года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

2021г.

1

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
ЗАРЕГИСТРОВАН
Дата 13.12.21 г. № 1335/21-кд
с реквизитами
Руководителя Управления
Смирнова Г.И. Сурдакова
(ФИО)

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор (далее КД) заключен в соответствии с Законодательством РФ (далее ТК РФ) и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МБУДО «Спасский дом детского творчества» (далее МБУДО). КД является правовым актом, устанавливающим взаимные обязательства работников и работодателя по защите социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот в сфере образования на 2016-2018 годы.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Нижегородской области «О регулировании отношений в сфере образования на территории Нижегородской области».

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники МБУДО, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее профсоюзный комитет),
- работодатель, в лице директора МБУДО

1.4. Действие настоящего КД распространяется на всех работников МБУДО

1.5. В случае принятия в период действия КД законов и других нормативных правовых актов, улучшающих социально - правовое и социально - экономическое положение работников, к данному КД принимаются соответствующие дополнения.

1.6. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него, на основе взаимной договоренности, дополнения и изменения, которые оформляются приложением к КД, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения администрации и работников МБУДО.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушении или невыполнении условий КД в соответствии с действующим законодательством.

1.8. со дня его подписания и действует до принятия нового КД. Продлить действие КД вступает в силу КД стороны имеют один раз на срок не более трех лет.

1.9. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен работодателем сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения КД, содействовать его реализации.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон

2.1 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка,
- соглашение по охране труда,
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими средствами,

-Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Спасский дом детского творчества».

2.1 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

-правила внутреннего трудового распорядка,

-соглашение по охране труда,

2.2. Стороны определяют следующие формы управления МБУДО:

-- непосредственно работниками через профком;

- учет мнения профкома;

- консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, интересующим работника входящих в его компетенцию;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБУДО, внесении предложений по её совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2.3. Стороны обязуются создать на равноправной основе комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для:

- ведения коллективных переговоров;

- осуществления текущего контроля над ходом выполнения КД;

- разрешения разногласий и спорных вопросов по толкованию и выполнению положений КД;

- внесения в КД дополнений и изменений.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБУДО и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

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

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

3.1.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТКРФ.

3.1.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки; режим и продолжительность рабочего времени. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТКРФ).

3.1.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись:

- Уставом МБУДО;
- с должностными инструкциями;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- с КД;
- с инструкциями по охране труда, и иными локальными нормативными актами действующими в МБУДО.

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

3.1.7. Производить увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, основаниям, предусмотренным пунктами 3,5,6,8 ст. 81 ТК РФ, с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 СТ.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.2. Увольнение членов 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 мнения (с предварительного согласия) профкома (СТ.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсии, лица возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; не освобожденный председатель первичного профсоюзного комитета.

4.4. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников добросовестно работавших в нем ранее уволенных из МБУДО в связи с сокращением численности или штата.

5. Оплата труда

5.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из следующего:
5.1.1. С учетом требований ст.135 ТК РФ заработка плата работников МБУДО, включая размеры должностных окладов, компенсационные, стимулирующие выплаты регламентируется Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Спасский дом детского творчества» Спасского муниципального района Нижегородской области.

5.1.2. Заработка плата выплачивается в порядке и сроки, установленные ст. 136 ТК РФ 2 раза в месяц: до 5 и не позднее 15 числа каждого месяца. В случае несвоевременной выплаты заработной платы в соответствии со ст. 236 ТК РФ предусматривается ее индексация.

5.1.3. 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 (ст.142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет отствовать на рабочем месте в своё рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.

5.1.4. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:
-размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов своего труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности);

5.1.5. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производиться доплата за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы.

5.1.6. Работникам возмещается материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановления работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере средней заработной платы (ст.. 234 К РФ) Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника.

Время простоя, не зависящего от работника и от работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки)

5.1.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки. Наполняемость групп, установленная Уставом МБУДО, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда, осуществляется из установленной ставки заработной платы.

5.1.8. Каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации.

5.1.9. При нарушении установленных причитающихся выплат работнику работодатель обязан возместить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (Ст.236 ТК РФ)

5.1.10. Привлечение работников к выполнению ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг обязанностей, осуществляется по их желанию и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или из средств стимулирующего фонда.

5.1.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет организаций несет руководитель МБУДО.

5.1.12. За работниками, участвовавшим в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров, и в связи с невыполнением коллективным договором и соглашений по вине работодателя или учредителей, сохраняется заработка в полном размере.

5.1.13. Работники извещаются обо всех изменениях обязательных условий трудового договора в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца.

5.1.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производиться в повышенном размере, 35 процентов часовой ставки. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальными нормативными актами.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органа власти, заработную плату в полном размере.

5.2.2. В соответствии со ст. 136 ТК РФ оплату очередного отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- 5.3.1. Принимать участие в работе комиссий по разработке локальных актов по оплате труда, предусмотренных ст. 53, 129, 130 ТК РФ.
- 5.3.2. Осуществлять общественный контроль соблюдения правовых норм оплаты труда, своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы работникам в порядке, установленном КД, локальными актами.
- 5.3.3. Представлять и защищать интересы работников при разрешении трудовых споров с работодателем в суде.

6. Рабочее время и время отдыха

- 6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что в соответствии с действующим законодательством для педагогических работников МБУ ДО устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МБ ДО.
- 6.2. Для руководящих работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБУДО устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.
- 6.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников МБУ ДО устанавливается с учетом тарификации, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБУДО.
- 6.3. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.
- 6.4. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МБУДО (заседания педагогического совета, родительские собрания т.п.) педагог вправе использовать по своему усмотрению.
- 6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБУ ДО к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.
За работу в выходной и нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха в течение месяца.
- 6.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 6.7. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул является рабочим временем педагогических и других работников МБУДО.
В эти периоды педагоги привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
- 6.8. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению обязательных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков утверждаемым работодателем по согласованию профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.10. Руководителю МБУДО с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день (дети, внуки)
- для сопровождения детей (младшего) в школу - 1 день,
- для проводов детей в армию - 2 дня,
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня,
- на похороны близких родственников - 3 дня,
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности -3 дня (для членов профсоюза)

6.11.2. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье. Пятидневная рабочая неделя.

7. Кадровая политика. Гарантии содействия занятости, переобучению.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУДО.

7.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников с учетом перспектив развития МБУ ДО.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года.

7.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять з_ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. И если работник направляется дня 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).

7.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу другим успешным обучением в учреждениях образования высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

редоставлять 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.

4. Способствовать прохождению аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационные категории.

5. Стороны договорились:

5.1. При истечении срока действия квалификационных категорий педагогических работников продлевать их действие не более чем на один год в случаях:

лительной нетрудоспособности;

отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком.

5.2. Принимать меры по притоку в МБУДО

молодых специалистов.

5.3. Взаимодействовать по вопросам представления особо отличившихся работников к награждению грамотами.

5.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства и спартакиады соревнования для работников МБУДО.

6. Работодатель обязуется:

6.1. Сохранять за работником средний заработок на весь период обучения, переподготовки и повышение квалификации.

6.2. При принятии решения о сокращении численности штата работников МБУ ДО и возможном расторжении трудовых договоров сообщать профсоюзному комитету за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При массовом увольнении работников, за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.4. Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2,3 или 5 ст. 58ТК РФ, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета МБУ ДО

7. Профсоюзный комитет обязуется:

оказывать бесплатную консультационную помощь членам Профсоюза по вопросам труда и занятости;

воевременно сообщать Администрации МБУДО "Спасский ДДТ" о нарушениях ТК в учреждении, требующих участия администрации в их處理шении;

защищать права и интересы членов Профсоюза, в том числе в судебных и других правоохранительных органах.

8.Условия и охрана труда.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, применять средства, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212Ф ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда.

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного.

8.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБУДО.

8.1.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

8.1.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья предоставить работнику другую работу, не связанную с угрозой его жизни и здоровья.

8.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

8.1.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.8. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.9. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования РФ, членам комиссий по охране труда. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устраниению.

8.1.10. Обеспечить прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований), по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) за счет средств работодателя.

8.2. Профком обязуется:

- в соответствии со ст. 20 Закона РФ «О профсоюзах их правах и гарантиях деятельности» осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда.

9. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

9.1. Стороны исходят из того, что педагогические работники образовательного учреждения в порядке, установленном законодательством РФ, пользуются правами:

- возмещение расходов в виде денежного эквивалента мер социальной поддержки по оплате занимаемой площади жилого помещения, отопление, освещение;
- меры морального и материального поощрения за добросовестное и творческое отношение к своему труду;

- гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173ТК РФ для работников совмещающим работу с обучением, и ст. 187 ТК РФ для работников направленных работодателем для повышения квалификации;
- прохождение ежегодного бесплатного профилактического медицинского осмотра;
- оплату командировочных расходов педагогическим работникам, направленных для повышения квалификации.

9.2. Профсоюзный комитет:

- организует культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников МБУ ДО;
- проводит работу по организации оздоровления и летнего отдыха детей работников МБУДО.

9.3. При наличии денежных средств оказывает материальную помощь членам профсоюза в случае болезни или тяжелых жизненных ситуаций.

10. Гарантии профсоюзной организации и членов профсоюза.

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника, в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370ТК РФ)

10.3. В соответствии с существующим законодательством рассматривать с учетом мнения выборного профсоюзного органа, следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза по инициативе работодателя (ст.82. 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193. 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 96ТКРФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

0.4. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация;
- защита в случае индивидуального трудового спора;
- защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюза.

10.5 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом Съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, семинарах, совещаниях, мероприятиях.

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

10.7 Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобождённых от основной работы, в том числе:

10.7.1 Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинированному взысканию (замечание, выговор) без предварительного согласия профсоюзного комитета членами которого они являются.

10.7.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а также изменение обязательных условий трудового договора работников, входящих в состав профкома, допускаются помимо соблюдения общего порядка только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

От работодателя:

Директор МБУДО «Спасский ДДТ»
С.П.Недошитова

(подпись)

М.П.

« 19 » 11 2021.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
О.Ю. Нохрина.

Ольга Нохрина О.Ю
(подпись, Ф.И.О)

М.П.

« 10 » 11 2021.