

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ И ТУРИЗМА ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

Государственное учреждение дополнительного образования

Тульской области

«Тульская областная детская музыкальная школа им.Г.З.Райхеля»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного учреждения дополнительного образования

Тульской области

«Тульская областная детская музыкальная школа им. Г.З.Райхеля»

на период 2016-2019 г.г.

От работодателя:

Директор

ГУДО ТО «ТОДМШ им. Г.З.

Райхеля»

И.В. Лукопров



От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

ГУДО ТО «ТОДМШ им. Г.З.

Райхеля»

Н.В. Хабутдинова



2016 г.

Общие положения.

Коллективный договор (далее КД) является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем. Договаривающимися сторонами КД являются:

- коллектив ГУДО ТО «Тульская областная детская музыкальная школа им.Г.З.Райхеля» в лице профсоюзного комитета (далее Профком-председатель Хабутдинова Л.В.);
- директор ГУДО ТО «Тульская областная детская музыкальная школа им.Г.З.Райхеля» Лукопров И.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.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 сторон, 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.23 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;
- - федеральные законы « О коллективных договорах и соглашениях»;
- - 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 Правительством РФ, ФНПР, Общероссийскими объединениями товаропроизводителей;
- Соглашение между Министерством Культуры РФ и Российским профсоюзом Работников культуры;
- 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 1960г.)

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 законом формах;

1.1.3. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;

1.1.4. В своей деятельности руководствоваться Положением по оплате труда;

1.1.5. Ознакомить с КД, другими правовыми актами всех работников учреждения, 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:

1.1.7.1 Не полученный им заработок в случаях:

1.1.7.1.1. незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;

1.1.7.1.2. отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или Государственной инспекции труда о восстановлении работника на прежней работе;

1.1.7.1.3. задержки выдачи трудовой книжки, внесения в неё не соответствующей законодательству формулировки причин увольнения (ст. 234 ТК РФ);

1.1.7.2. ущерб, причинённый имуществу работника; (ст. 235 ТК РФ);

1.1.7.3. моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием в денежной форме, в размерах определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

1.1.8. добиваться стабильного финансового положения вверенного учебного заведения;

1.1.9. создавать условия для профессионального и личного роста работников;
1.1.10. 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.

1.3. 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 письменного трудового договора (ТД) в соответствии с Трудовым Кодексом РФ. Договор оформляется в двух экземплярах – по одному для каждой стороны;

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

2.1.3. ТД 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 ТД хотя бы на один день, без требования сторон об их прекращении, ТД считается продолженным на неопределённый срок.

2.2. Обязанности Работодателя:

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

2.2.2. перевод с одной должности на другую при изменении штатного расписания педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускается (за исключением ситуаций при сокращении контингента);

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, необходимого на учёт мнения Профкома. 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. привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя учреждения или его заместителей по требованию Профкома производится после подачи работодателю заявления Профкома о нарушении. В случае если факты нарушений подтвердились, Работодатель обязан применить дисциплинарное взыскание к руководителю организации или его заместителям вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);

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

Основаниями прекращения ТД (трудового договора) с педагогическими работниками являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава учреждения;
- применение методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося (ст. 336 ТК РФ). Прекращение ТД возможно:
- по соглашению сторон;
- по инициативе работника;
- при инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ). Прекращение ТД по инициативе Работодателя производится с обязательным участием Профкома (ст.82 ТК РФ);
- по истечению срока ТД (п.2 ст. 82,58, 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;
- одинокие 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 результативностью труда, квалификацией;

2. работники с равной квалификацией:

- имеющие двух или более иждивенцев;
- повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лица, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы;
- квалифицированные работники, имеющие стаж работы в данном учреждении не менее 10 лет;
- не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи (ст.179 ТК РФ).

Дополнительные обязательства Работодателя:

- распределять учащихся нового набора с учётом заявлений родителей по принципу равномерного формирования классов по способностям и степени подготовки учащихся;

- обеспечить повышение квалификации работникам учреждения путём профессиональной подготовки, переподготовки, направление на повышение квалификации с отрывом от работы производить с сохранением места работы, должности и оплаты в размере не ниже среднего заработка;
- обеспечить возможность 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 серьёзных затруднений с трудоустройством;

2.3.4.4. при расторжении трудового договора 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 освобождённых от основной работы (председателя, его заместителей), допускаются, помимо общего порядка увольнения, только с предварительно 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 ТД работника (ст.75 ТК РФ),

2.4. Работники обязуются:

- 2.4.1. полно и качественно выполнять обязанности по ТД;
- 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.Время труда и отдыха

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

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

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 действующим законодательством;

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

3.2. Дополнительные неоплачиваемые отпуска предоставляются в случаях:

3.2.1. рождение ребёнка - до 3 календарных дней;

3.2.2. бракосочетания - до 3 календарных дней;

3.2.3. похорон близких родственников – до 3 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);

3.2.7. при праздновании свадьбы детей – до 3 дней;

3.2.9. проводов детей на военную службу – до 2 дней;

3.2.10. отпуска по уходу за больным родственником по заключению учреждения здравоохранения в обязательном порядке;

3.2.11. в первый день занятий в школе матерям, имеющим детей до 12 лет;

3.2.12. 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 – ежегодные отпуска продолжительностью до 14 календарных дней, используемые полностью или по частям (ст.263 ТК РФ).

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих ГУДО ТО «ТОДМШ им. Г.З. Райхеля» производится на основании Положения по оплате труда, разработанного в соответствии с Постановлением Правительства Тульской области №263 от 23.05.2014 г. в текущей редакции и следующих локальных нормативных актов:

- Положение о стимулирующих выплатах работникам ГУДО ТО «ТОДМШ им. Г.З. Райхеля»;

- Положение о компенсационных выплатах работникам ГУДО ТО «ТОДМШ им. Г.З. Райхеля»;

- Положение о персональном коэффициенте работникам ГУДО ТО «ТОДМШ им. Г.З. Райхеля»;

- Положение о материальной помощи работникам ГУДО ТО «ТОДМШ им. Г.З. Райхеля».

4.2. Основными критериями при оплате труда служат квалификация работника, образование, а также стаж работы. При аттестации работника

особое внимание уделяется квалификации работника и результаты, достигнутые при исполнении служебных обязанностей;

4.3. заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдаётся членам его семьи;

4.4. Дни выдачи заработной платы 3 и 18 числа.

4.5. 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 перечислением на пластиковую карту согласно заключенного трудового договора работника с работодателем;

3. обеспечить сохранность имущества учреждения;

4. работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки согласно следующим локальным нормативным актам:

- Положение о стимулирующих выплатах работникам ГУДО ТО «ТОДМШ им. Г.З. Райхеля»;

- Положение о компенсационных выплатах работникам ГУДО ТО «ТОДМШ им. Г.З. Райхеля»;

- Положение о персональном коэффициенте работникам ГУДО ТО «ТОДМШ им. Г.З. Райхеля»;

- Положение о материальной помощи работникам ГУДО ТО «ТОДМШ им. Г.З. Райхеля».

4.6. Права работника:

1. 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).

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. 229 ТК РФ);

5.1.4. приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами 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. оказывать материальную помощь исходя из финансовых возможностей организации.

5.3. Обязательства работников:

5.3.1. соблюдать правила и инструкции по охране труда, 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 течение трудовой деятельности обязательные медицинские осмотры (ст. 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 (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);

6.2. 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 ГУДО ТО «Тульская областная детская музыкальная школа им.Г.З.Райхеля»:

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 из сторон 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. 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 на период с апреля 2016 по апрель 2019 года, 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.

Государственное учреждение дополнительного образования Тульской области «Тульская областная детская музыкальная школа им.Г.З.Райхеля»