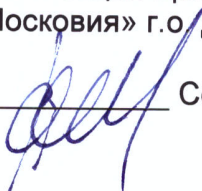



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДОЛГОПРУДНЫЙ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И ЮНОШЕСТВА «МОСКОВИЯ»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ДОЛГОПРУДНЫЙ

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации Центра творчества
«Московия» г.о. Долгопрудный


Седов А.М.

УТВЕРЖДАЮ
Директор Центра творчества
«Московия» г.о. Долгопрудный




Ивашова Е.Е.

Коллективный договор

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией и трудовым коллективом и является актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования центре развития творчества детей и юношества «Московия» городского округа Долгопрудный (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения, и установленных дополнительных социально – экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя – профсоюзной организации (далее профком).
- работодатель в лице представителя - директора Учреждения Ивашовой Е.Е.

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

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что коллективный договор должен быть доведен до сведения членов трудового коллектива работодателем в течение 5 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. Стороны вправе вносить в коллективный договор дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. В течение срока действия ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома прилагается:

- Правила внутреннего распорядка для работников;

- Положение об оплате труда работников;
- Положение о комиссии по трудовым спорам;
- Положение о комиссии по охране труда;
- Положение об экспертно - аналитической комиссии по установлению стимулирующих выплат (надбавок) работникам;
- Положение о комиссии по учету и списанию материальных ценностей.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения, и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством.

2.2. С каждым работником Учреждения администрация заключает трудовой договор в письменном виде. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Для работающих по совместительству, в порядке совмещения профессий, а также в соответствии со ст.59 ТК РФ заключается срочный трудовой договор.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 91, 92, 93, 94, 129, 135, 333 ТК РФ, в том числе должностные обязанности, график и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда.

2.5. Администрация не требует от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Объем педагогической работы в соответствии со ст.333, 282 ТК РФ устанавливается работодателем исходя из обеспеченности кадрами и других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Объем

учебной нагрузки может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев сокращения контингента обучающихся, а также в случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия.

2.8. Объем рабочего времени административно – хозяйственных работников устанавливается, исходя из штатного расписания, в соответствии со ст.91, 92, 93, 94 ТК РФ.

2.9. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только на новый учебный год в связи с изменениями контингента обучающихся.

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

Об изменении условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ).

2.10. Увольнение по сокращению численности работников и штата производится строго в соответствии со ст.81 п.2 ТК РФ.

Работодатель гарантирует работу в Учреждении:

-женщинам, работавшим в Учреждении до ухода в декретный отпуск и находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х летнего возраста;

- работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года;

-мужчинам, работавшим в Учреждении до призыва на срочную службу в Вооруженные силы РФ;

– далее место работы не сохраняется.

2.11. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников и штата рассматриваются с предварительного уведомления профкома.

2.12. При заключении трудового договора работодатель знакомит каждого работника под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами по охране труда и техники безопасности.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основаниях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю зарплату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (ст.187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности и содействовать педагогическим работникам в получении ими квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ В СОДЕЙСТВИИ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. О сокращении численности штата сотрудников уведомлять профком в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до его начала. В случаях, которые могут повлечь массовое сокращение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст.82. ТК РФ).

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращение численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласования профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3. 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 предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет, одинокие матери, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет, неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка для работников Учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком работы, утвержденным работодателем, также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Установлена сокращенная продолжительность рабочего времени за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ):

- для педагогов дополнительного образования Учреждения – 36 часов в неделю;
- для концертмейстеров – 24 часа в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них ПВТР, Уставом и локальными актами, но не менее 1 ставки. Установление продолжительности рабочего времени педагогических работников менее 1 ставки оговаривается индивидуально между Директором и работником.

5.4. Привлечение работников учреждения к выполнению дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускаются только в исключительных случаях только по письменному распоряжению работодателя и согласия профкома, с письменного согласия работника с дополнительным материальным стимулированием работника, предусмотренным Положением об оплате труда работников Учреждения.

5.6. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя с оплатой не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

5.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. Для педагогических работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется, как правило, в период летних каникул.

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.

5.8. Устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск для следующих категорий работников:

- для директора, заместителей директора по УВР, заместителя директора по МР – 42 календарных дня;
- для педагогов дополнительного образования – 42 календарных дня;
- для концертмейстеров - 42 календарных дня;
- для заместителя директора по организации безопасности – 28 календарных дней;
- для дирижера, режиссера – 28 календарных дней;
- для административно - хозяйственных работников – 28 календарных дней.

5.9. Администрация Учреждения по согласованию с работником Учреждения может вызвать работника Учреждения из отпуска по производственной необходимости. Неиспользованная часть ежегодного отпуска в связи с этим может быть предоставлена работнику по его выбору в другое время в течение текущего рабочего года. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется предоставлять:

а) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы до 30 календарных дней в году;

б) отпуск без сохранения заработной платы в случаях рождения ребенка, бракосочетания, смерти близких родственников до 5 календарных дней без сохранения заработной платы;

в) в других случаях согласно статьи 128 ТК РФ.

5.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенным учредителем или Уставом Учреждения.

5.12. Время перерыва для отдыха (не должны быть менее 10 минут ст.108 ТК РФ), а также графики сменности устанавливаются ПВТР.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников осуществляется на основе минимального оклада по ПКГ и повышающихся коэффициентов к окладу по ПКГ.

6.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 22 число текущего месяца и 7 число следующего месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с положением «Об оплате труда работников Учреждения» и включает в себя:

а) вознаграждения за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

б) надбавки и доплаты компенсационного характера;

в) надбавки стимулирующего характера;

г) премии;

д) материальная помощь;

- оплата труда совместителей;

- оплата труда отдельных категорий работников;

- гарантии и компенсации.

6.5. Изменение размеров оплаты труда и размеров должностного оклада заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;

-при получении образования со дня предоставления документа;

-при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится по новому должностному окладу со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Администрация Учреждения должна своевременно знакомить всех работников Учреждения с условиями оплаты труда, а также с табелем учета рабочего времени.

6.7. Администрация Учреждения должна обеспечить каждого работника расчетным листком с указанием начислений и удержаний из заработной платы.

6.8. При замещении временно отсутствующих работников оплату труда производить с первого дня их замещения.

6.9. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Работодатель обязуется:

6.1.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию в размере 100 рублей на одну ставку должностного оклада.

7.2. Предусматривает выделение средств на поощрение работников Учреждения:

- в честь 50– летия со дня рождения в размере 0,5 должностного оклада;
- в честь 55-летия со дня рождения женщин, 60-летия со дня рождения мужчин – в размере 1 должностного оклада;
- при выходе на пенсию - в размере 1 должностного оклада;
- прекращение трудовой деятельности – в размере 1 должностного оклада;
- за достижение высоких результатов трудовой деятельности, согласно положения «Об оплате труда работников»;
- предусматривает выделение средств на премии и (или) подарки к праздникам: «День учителя», «Новый год», День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта – при наличии средств.

7.3. Оставляет за собой право на выдвижение к поощрению вышестоящими инстанциями работников, проявивших высокие показатели в трудовой деятельности.

7.4. Предусматривает подарки неработающим пенсионерам, ушедших на пенсию из Учреждения к праздникам «День пожилого человека», «День защитников Отечества», «Международный женский день 8 Марта».

7.5. Предусматривает оказание материальной помощи не более, чем 1 раз в год (в том числе работникам, находящимся в декретном отпуске и преподавателям, находящимся в длительном отпуске сроком до 1 года):

- прохождение работникам медицинской диагностики, курсы лечения, реабилитация после тяжелого заболевания не чаще, чем 1 раз в год;
- необходимости приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов при медицинском показании;
- рождения ребенка у работника Учреждения;
- смерть близкого родственника у работника Учреждения;
- в связи с форс- мажорными обстоятельствами (кража личного имущества или утрата его в результате стихийного бедствия и т.д.)

Размер материальной помощи работнику Учреждения может устанавливаться в процентном соотношении к должностному окладу или в абсолютных величинах.

7.6. Ежемесячно отчисляет в профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% заработка работников на осуществление профсоюзной работы на основании личного заявления работника.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, переводимыми на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников по охране труда, и у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности на начало нового учебного года.

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

8.4. Обеспечивать работников спецодеждой, а также моющими и обеззараживающими средствами.

8.5. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии действующим законодательством и вести их учет.

8.6. Сохранять место работы и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора вследствие нарушений требований по охране труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время установления такой опасности, оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.8. Переработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

8.9. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.10. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в школе в случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

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

8.12. Обеспечить прохождение бесплатной обязательной флюорографии работников один раз в год.

8.13. По решению комиссии по социальному страхованию ходатайствовать о выделении путевок на лечение и отдых.

9. ГАРАНТИЯ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении работника в связи с его членством в первичной профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника являющегося членом первичной профсоюзной организации, по п.2, 3, 5 части первой ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

9.5. Работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для работников месте.

9.6. Председатель и члены первичной профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3,5 части первой ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.7. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

9.8. В Учреждении сохраняется система централизованных отчислений профсоюзных взносов централизованной бухгалтерией.

9.9. Работодатель сохраняет членам первичной профсоюзной организации среднюю зарплату на период их участия в мероприятиях, организуемых профсоюзом.

9.10. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- Создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ).

9.12. Установить председателю первичной профсоюзной организации доплату в размере 10% от зарплаты.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.1. Осуществлять свои полномочия строго в соответствии с Законом РФ «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Контролировать соблюдение работодателем и его представителями трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей в т.ч. при присвоении категории по результатам аттестации работников.

10.4. Способствовать созданию в коллективе благоприятного микроклимата, укреплению трудовой дисциплины, конструктивному разрешению конфликтов по вопросам труда и заработной плате.

10.5. Предоставлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, добиваться выделения путевок детям в оздоровительные лагеря.

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

10.9. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации и аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.11. Осуществлять культурно – массовую работу в Учреждении.

10.12. Принимать меры по фактам нарушения порядка в системе оплаты труда.

10.13. Оказывать членам первичной профсоюзной организации материальную помощь из профсоюзных средств (в том числе работникам членам первичной профсоюзной организации, находящимся в декретном отпуске и педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до 1 года):

- прохождение работникам медицинской диагностики, курсы лечения, реабилитация после тяжелого заболевания, не чаще, чем один раз в год;

- необходимости приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов при медицинском показании;

- рождения ребенка у работника Учреждения;
- смерть близкого родственника у работника Учреждения;
- в связи с форс- мажорными обстоятельствами (кража личного имущества или утрата его в результате стихийного бедствия и т.д.), а также работникам, находящимся в декретном отпуске и педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года.

10.14. Предусмотреть выделение средств на поощрение членов первичной профсоюзной организации:

- в честь 50, 55, 60 – летия со дня рождения;
- при выходе на пенсию;
- на приобретение подарков к праздникам «День учителя», «Новый год», «8 Марта»;
- на посещение больных - членов первичной профсоюзной организации.

10.15. Совместно с работодателем предоставить работникам Учреждения, членам профсоюза оплачиваемые дни:

- обращение в медицинские учреждения города – 1 день.

10.16. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.17. Первичная профсоюзная организация оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных акциях протеста, направленных на социальную защиту работников.

11. СРОК ДЕЙСТВИЯ И КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

11.1. Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2020 года и действует до 01 января 2023 года. Договор может быть продлен на срок не более трех лет, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора. Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора.

11.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация образовательного учреждения, первичная профсоюзная организация и их вышестоящие органы. Администрация

образовательного учреждения отчитывается о ходе выполнения коллективного договора перед профсоюзным комитетом не реже одного раза в год.

11.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения. При реорганизации или ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или ликвидации.

11.4. Для подготовки изменений и дополнений в коллективный договор, проекта нового договора стороны создают совместную комиссию на паритетной основе, поручив ей рассматривать трудовые споры, выявлять социально-профессиональные интересы трудящихся. В случае необходимости привлекать экспертов и посредников с оплатой за счет учреждения.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Коллективный договор обсужден и единогласно принят на общем собрании работников 30.12.2019 протокол № 4 и утвержден приказом по Центру творчества «Московия» г.о. Долгопрудный от 30.12.2019 № 248.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации Центра творчества «Московия» г.о. Долгопрудный

 Седов А.М.

Протокол от 30.12.2019 №3

УТВЕРЖДАЮ

Директор Центра творчества «Московия» г.о. Долгопрудный

 Ивашова Е.Е.

Приказ от 30.12.2019 №248

