

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения дополнительного
образования
"Центр сопровождения детей"
на 2019 - 2022 гг.

от работодателя:

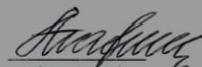
директор
(должность)


(подпись)


И.С. Николаева
(Ф.И.О.)

от работников:

председатель ППО МУДО ЦСД
(должность)


(подпись)

О.С. Агафонова
(Ф.И.О.)

Коллективный договор принят на общем собрании работников
Муниципального учреждения дополнительного образования "Центр
сопровождения детей".

Дата подписания: 27.04.2019 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.	<p>Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора Николаевой Ирины Сергеевны, и работниками организации в лице профсоюзного комитета, председателя профкома Агафоновой Ольги Сергеевны представляющего интересы работников.</p> <p>Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, отраслевым и региональным соглашениями на 2019 - 2021 годы, и распространяется на всех работников учреждения, включая работников, находящихся в списочном составе профсоюзного комитета.</p> <p>Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.</p>
1.2.	<p>Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). Положения коллективного договора распространяются на всех работников Муниципального учреждения дополнительного образования "Центр сопровождения детей", являющихся членами профсоюза.</p>
1.3.	<p>Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими действующими законами (ст. 41 ТК РФ), Генеральным соглашением, а также отраслевым и региональным соглашениями.</p>
1.4.	<p>Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников Муниципального учреждения дополнительного образования "Центр сопровождения детей", защищающих их интересы при проведении коллективных договоров, заключении, выполнении и</p>

	изменении коллективного договора.
1.5.	<p>Работодатель признает профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников Муниципального учреждения дополнительного образования "Центр сопровождения детей", ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым и региональным соглашениями.</p> <p>Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем, с учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.</p>
1.6.	<p>Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на собрании трудового коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним колдоговором, отраслевым и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 36, 37, 38, 44 ТК Российской Федерации). Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения в коллективный договор решением общего собрания трудового коллектива.</p>
1.7.	<p>Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.</p>
1.8.	<p>Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.</p>
1.9.	<p>Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в</p>

	<p>соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников).</p>
<p>Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений</p>	
<p>2.1.</p>	<p>Работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже существующих; - обеспечивать трудовой коллектив учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательной деятельности; - обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда; - проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в учреждении; - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ); - предоставлять профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; - предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору; - создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями; - сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров; - соблюдать условия настоящего колдоговора, соглашений, трудовых договоров с работниками; - обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой; - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором;

	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей; - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
2.2.	<p>Обязательства работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ст. 21 ТК РФ); - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда; - беречь имущество учреждения; - создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга; - не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам; - принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации; - содержать свое рабочее место и оборудование в порядке, а также соблюдать чистоту на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения документов; <p>Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> - за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю; <p>за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ).</p>
2.4.	<p>Работодатель имеет право:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором; - поощрять работников за добросовестный эффективный труд; - привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами; - принимать локальные нормативные акты; <p>создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них, Локальные нормативные акты, касающиеся трудовых прав работников, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.</p>

2.5.	<p>В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, Уставом отраслевого профсоюза и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности: - реорганизации и ликвидации организации; - профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников; - по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором; - вносить по этим и другим вопросам в органы управления учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ); - свободно распространять информацию о своей деятельности.
2.6.	<p>Работник имеет право на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ; - предоставление работы, обусловленной трудовым договором; - рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором; - своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы; - отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков; - полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; - профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации; - объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов; - ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора; - защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

	<ul style="list-style-type: none"> - разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; - возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами; - обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.
2.7.	<p>Организация образовательного процесса строится в соответствии с Уставом МУДО ЦСД, и регламентируется учебным планом, годовым календарным графиком и расписанием занятий, разрабатываемыми и утверждаемыми учреждением самостоятельно.</p> <p>Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.</p> <p>Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом.</p>
2.8.	<p>При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.</p> <p>Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.</p>
2.9.	<p>Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.</p>
2.10.	<p>Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.</p>
2.11.	<p>Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.</p>

2.12.	<p>Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) по взаимному согласию сторон; б) по инициативе работодателя в случаях: <ul style="list-style-type: none"> - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника; - восстановления на работе педагога, ранее выполняющего эту учебную нагрузку; - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. <p>В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.</p>
2.13.	<p>В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.</p>
2.14	<p>О введении изменений условий трудового договора и доплат и надбавок, предусмотренных Положением о доплатах, надбавках и премировании, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.</p> <p>Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.</p>
<p>Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников.</p>	
3.1.	<p>Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более одного года. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.</p>

3.2.	В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника.
3.3.	Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.
3.4.	Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
3.5.	<p>Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.</p> <p>В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трех лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.</p> <p>Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в случае длительной нетрудоспособности; - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу; - при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией ОУ; - если до пенсии по возрасту остался один год. <p>В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации</p>

	<p>работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.</p>
3.6.	<p>Основаниями прекращения трудового договора являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) соглашение сторон; 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; 3) расторжение трудового договора по инициативе работника; 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя; 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность); 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности учреждения либо ее реорганизацией; 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением ; определенных сторонами условий трудового договора; 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность; 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон; 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. <p>Во всех случаях днем увольнения работника является последний день работы.</p>
3.7.	<p>Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца</p>

	до начала расторжения с работниками трудовых договоров. Критерии массового увольнения определяются в соответствии с действующим законодательством.
3.8.	<p>Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют: семейные - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данном обществе трудовое увечье или профессиональное заболевание; участники и инвалиды Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:</p> <ul style="list-style-type: none"> -предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); -одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста; -отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.
3.9.	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев предусмотренных действующим законодательством.
3.10.	Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией общества, сокращением численности или штата, по их письменным заявлениям предоставляется свободное от работы время (два часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
3.11.	<p>Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:</p> <ul style="list-style-type: none"> -отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы; -призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; -восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

	<p>-отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;</p> <p>-признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;</p> <p>-отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.</p>
<p>Раздел 4. Продолжительность рабочего времени. Время отдыха и отпусков.</p>	
4.1.	<p>Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения Муниципального учреждения дополнительного образования "Центр сопровождения детей" составляет:</p> <p><i>для МУДО ЦСД</i></p> <p>-для педагогов - психологов не более 36 часов в неделю;</p> <p>-для учителей логопедов не более 20 часов в неделю;</p> <p>-для социальных педагогов не более 36 часов в неделю;</p> <p>-для обслуживающего персонала не более 40 часов в неделю.</p>
4.2.	<p>Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.</p> <p>Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).</p>
4.3.	<p>Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97- 99 ТК РФ. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и прилагается к коллективному договору.</p>
4.4.	<p>К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ).</p>
4.5.	<p>В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.</p>

4.6.	<p>Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).</p> <p>Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).</p>
4.7.	<p>Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).</p>
4.8.	<p>В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116 ТК РФ). Предоставлять сверх основного дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством: -работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования (ст. 173-175 ТК РФ).</p> <p>Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска, исчисляемые в календарных днях:</p> <ul style="list-style-type: none"> -в связи с юбилейными датами рождения (50,55,60 лет) - 1 день; -председателю профкома - 5 дней; -уполномоченному инспектору по охране труда - 3 дня; -за работу без больничных листов в течение четверти - 1 день.
4.9.	<p>При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.</p>
4.10.	<p>Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст.124 ТК РФ).</p> <p>Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).</p>

	<p>По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).</p> <p>Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).</p>
4.11.	<p>Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).</p> <p>На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году; - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 1 до 14 календарных дней в году; - родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году; - работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; - работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).
4.12.	<p>Работающим инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.</p>
4.13.	<p>Работник, которому выделена путевка на лечение по рекомендации врача (после операции, длительного хронического заболевания), имеет право оформить ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика.</p>
4.14.	<p>Профком обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> -осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха; -представлять работодателю свое мотивированное мнение при

	<p>формировании графика отпусков организации;</p> <p>-осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе исключительных случаях в выходные и праздничные дни;</p> <p>-уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;</p> <p>-вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;</p> <p>-осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.</p>
4.15.	<p>Оплата отпусков.</p> <p>- исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.</p>
Раздел 5. Оплата и нормирование труда	
5.1.	<p>Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).</p>
5.2.	<p>Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.</p>
5.3.	<p>Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и с постановлением правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», на основании статьи 45 Устава муниципального образования Богородицкий район администрация муниципального образования Богородицкий район, постановлении главы Администрации муниципального образования Богородицкий район № 1139 от 31.07.2014г. «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Богородицкий район, осуществляющих образовательную деятельность» включает в себя</p>

	<p>ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.</p>
5.4.	<p>Системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, работодатель устанавливает по согласованию с профсоюзным комитетом организации (ст. 135 ТК РФ).</p> <p>Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;</p> <ul style="list-style-type: none"> - производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон; <p>производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.ст. 130, 134 ТК РФ) и соответствующим Положением.</p> <p>Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:</p> <ul style="list-style-type: none"> - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией; - при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет); - при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом; <p>3.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными</p>

	<p>знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 20% (ПК -0,2) ставки заработной платы (должностного оклада).</p>
5.5.	<p>В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца 1-го и 16-го числа и только в денежной форме.</p> <p>При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.</p> <p>Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).</p>
5.6.	<p>Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.</p> <p>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 кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).</p> <p>В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.</p>
5.7.	<p>Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда.</p>
5.8.	<p>В целях устранения крайней дифференциации заработной платы работников определить максимальный разрыв между категориями высоко оплачиваемых и низко оплачиваемых работников.</p>
5.9.	<p>Особенности применения систем нормирования труда в организации</p> <p>Работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> -осуществлять применение систем нормирования Труда в организации, порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с Положением; -извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ);

	<p>-проводить внеочередной пересмотр этих норм лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.</p> <p>-совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ.</p>
5.10	<p>Профсоюзный комитет обязуется:</p> <p>-осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;</p> <p>-требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;</p> <p>-обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;</p> <p>-вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;</p> <p>-обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.</p>
Раздел 6. Охрана труда.	
6.1.	<p>Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно- гигиенического благополучия.</p>
6.2.	<p>Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в учреждении.</p> <p>Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации,</p>

	представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).
6.3.	<p>Работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> -обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, и проверку знаний требований охраны труда; -запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ); -организовать за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК РФ); -медицинские осмотры проводятся за счет организации и входят в состав затрат (ст. 213 ТК РФ).
6.4.	<p>Профсоюзный комитет обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> -представлять интересы пострадавших работников расследовании несчастных случаев в учреждении профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий охраны труда, безопасности в учреждении; -готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении. -контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание пострадавшим от несчастных случаев в учреждении; <p>При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровья работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 ФЗ о профсоюзах).</p> <p>При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны</p>

	<p>незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо дисциплинарного воздействия и не преследовать работников отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.</p>
6.5.	<p>Работник организации в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):</p> <ul style="list-style-type: none"> -соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда; -правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; -проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда; -проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ); -извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления); -в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.
<p>Раздел 7. Социальные гарантии и льготы. Социальное, медицинское и пенсионное страхование.</p>	
7.1.	<p>Работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> -обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ); -обеспечить обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию; -своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

	<p>-внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;</p> <p>-производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании.</p> <p>Гарантировать:</p> <p>-в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки за счет профсоюзных взносов.</p>
7.2.	<p>Профком обязуется:</p> <p>-участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников организации;</p> <p>-обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;</p> <p>-осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;</p> <p>-содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;</p> <p>-активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;</p> <p>-контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.</p>
7.3.	<p>1 Работодатель:</p> <p>-обновляет Перечень рабочих мест, наименований профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством;</p> <p>- предоставляет в Пенсионный фонд РФ списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников.</p>

7.4.	<p>Профком:</p> <ul style="list-style-type: none"> -оказывает организационную помощь представителям Пенсионного фонда РФ, в работе консультационного пункта Пенсионного фонда РФ в организации и при проверке по вопросам реализации пенсионного законодательства; -осуществляет контроль над деятельностью работодателя по выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение; -представляет интересы членов профсоюзов в суде по пенсионным вопросам.
Раздел 8. Защита трудовых прав работников.	
8.1.	<p>Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профкома организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.</p>
8.2.	<p>Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>Работодатель сообщает профсоюзному комитету о принятых им мерах по устранению нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, выявленных профсоюзной организацией.</p>
8.3.	<p>Работодатель обеспечивает участие представителей профкома в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации учреждения, в комиссии по трудовым спорам.</p> <p>В случае неразрешения жалобы или заявления работника администрацией учреждения или в комиссии по трудовым спорам, работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ТК РФ(ст. ст. 353- 365,390,391).</p> <p>Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 ФЗ о профсоюзах).</p>

8.4.	В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).
8.5.	<p>Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> -неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату); -заключения, изменения и выполнения коллективного договора; -в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»); -если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК РФ).
Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.	
9.1.	Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и другими законодательными актами.
9.2.	Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам: <ul style="list-style-type: none"> -защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ о профсоюзах);

	<ul style="list-style-type: none"> -содействия их занятости; -ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; -соблюдения законодательства о труде; -участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров. <p>Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ о профсоюзах).</p>
9.3.	<p>Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профорганизации, профкому в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).</p> <p>Работодатель:</p> <ul style="list-style-type: none"> -осуществляет обязательное пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, предусматривают в коллективном договоре раздел «Обязательное пенсионное страхование» и мероприятия по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц; -рассматривает возможность по введению в организациях системы негосударственного пенсионного обеспечения работников; -принимает меры по предоставлению индивидуальных сведений в органы Пенсионного фонда Российской Федерации с использованием электронно-цифровой подписи по телекоммуникационным каналам связи либо на магнитных носителях; -выдает работникам предприятия копию индивидуальных сведений, предоставленных в Пенсионный фонд РФ; -обновляет Перечень рабочих мест, наименований профессий и должностей работников, для которых установлено льготное пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством; -предоставляет в Пенсионный фонд РФ списки работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию, индивидуальные сведения за период до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица на вновь принятых сотрудников. <p>Профком:</p> <ul style="list-style-type: none"> -осуществляет контроль над деятельностью работодателя по

	<p>выполнению законодательства о персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования, ведению и хранению документов, подтверждающих право работников на досрочное пенсионное обеспечение. Представляют интересы членов профсоюзов в суде по пенсионным вопросам.</p>
9.4.	<p>В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> -соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ); -не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст. 11 ФЗ о профсоюзах); -представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров; -сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников; -членов профсоюза в размере 1% от их заработка.
9.5.	<p>Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов с сохранением заработной платы:</p> <ul style="list-style-type: none"> -для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.); -на время кратковременной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.
9.6.	<p>За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК РФ).</p>
9.7.	<p>Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а</p>

	руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.
9.8.	Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.
Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора.	
10.1.	Контроль за выполнением коллективного договора учреждения осуществляется сторонами договора или их представителями. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.
10.2.	Стороны обязуются: -осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор; -взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.
10.3.	Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.
Раздел 11. Заключительные положения.	
11.1.	Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2019- 2022 гг. Он вступает в силу со дня подписания.
11.2.	По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

	<p>При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.</p> <p>При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Муниципального учреждения дополнительного образования "Центр сопровождения детей" коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).</p>
11.3.	<p>Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).</p>
11.4.	<p>При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).</p> <p>Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.</p>
11.5.	<p>Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется после подписания колдоговора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).</p>

от работодателя:

 директор
 (должность)

от работников:

 председатель ППО МУДО ЦСД
 (должность)

 И.С. Николаева
 (подпись) (Ф.И.О.)

 О.С. Агафонова
 (подпись) (Ф.И.О.)

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 27 (двадцать
семь) листов.

Директор МУДО ЦСД:

И.С. Николаева

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 27 (двадцать
семь) листов.

Директор МУДО ЦСД:

И.С. Николаева