**Коллективный договор**

**муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Кижингинская детская школа искусств им. Ж. Батуева»**

**на 2022-2025 годы**

Директор МАУ ДО Председатель Первичной профсоюзной

организации Кижингинской детской школы

искусств им.Ж.Батуева

«Кижингинская детская

школа искусств им. Ж. Батуева»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ванзатова Б.Л. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Рубцов А.В.

Коллективный договор утвержден

на общем собрании коллектива

от 05 сентября 2022 г. Протокол № 5

Подписан 05 сентября 2022г..

Коллективный договор зарегистрирован органом по труду муниципального образования «Кижингинский район»

Регистрационный № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель органа по труду

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**1.Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту - КД) заключен в соответствии со ст.37 Конституции РФ и в соответствии с требованиями:

Трудового Кодекса РФ (далее по тексту - ТК РФ); Закона РФ от 11.03.92 г. №2490-1 «О коллективных договорах и Соглашениях» (в редакции от 24 ноября 1995г.); Закона РФ от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Закона РФ от 27.07.2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; Закона РФ от 17.07.1999 г. №181-ФЗ «Об основах охраны труда в Российской Федерации»; Закона РФ от 19.04.1991 г. №1032-1 «О занятости населения»; Закона Республики Бурятия от 02.04.1996 г. №277-1 «О муниципальной службе в Республике Бурятия»; Закон от 29.12.12г. №273 – ФЗ «Об образовании Российской Федерации»; Приказ Министерства образовании и науки Российской Федерации №1008 от 29.08.13г. «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам»; Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 04.12.14г. «О недопустимости свёртывания системы организаций дополнительного образования»; Постановление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека №41 от 04.07.14г. «Об утверждении СапПиН 2.4.4.1251-03»; Федеральный закон от 12.01.96г. №7-ФЗ (ред.от 02.05.15г.) «О некоммерческих организациях»; Указы Президента Российской Федерации № 599 от 07.05.12г. «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Распоряжение Правительства Российской Федерации №722-р от 30.04.14г. «Изменения в отраслях социальной сферы направленные на повышение эффективности образования и науки («дорожная карта») и других законодательных и нормативно-правовых актов между муниципальным автономным учреждением дополнительного образования «Кижингинская детская школа искусств им. Ж. Батуева» именуемым далее «Работодатель», в лице Ванзатовой Билигмы Лубсанцыреновны, и работниками учреждения, именуемыми далее «Работники», в лице председателя первичной профсоюзной организации Кижингинской Детской школы искусств им.Ж.Батуева Рубцова Александра Валерьевича.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками учреждения на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.3.Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с трудовым законодательством, положения об охране труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обеспечении работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.4. В КД конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым Кодексом РФ отнесены для разрешения через КД или иные локальные нормативные акты.

1.5.Настоящий коллективный договор заключен равноправными сторонами, добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон.

1.6.Положения настоящего КД распространяются на всех работников учреждения независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания 5 сентября 2022г. и действует в течение трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.8. Условия КД не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и обязательны для выполнения Работодателем и профсоюзным комитетом.

1.9. Контроль за исполнением КД осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий КД в течении срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников учреждения.

1.11. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу, доводит совместно с Профкомом до работников информацию о выполнении условий КД на собраниях, через средства информации.

1.12. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим КД;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделения, выделении, преобразовании) учреждения – в течении всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности учреждения – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации учреждения – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

1.13. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности результатов труда, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работающего.

1.14. Стороны КД принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;

- в порядке, установленном ТК РФ принимать необходимые меры для достижения стабильного финансового положения учреждения;

- обеспечить занятость каждого работника, эффективную организацию труда и его безопасность;

- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных планов и программ;

- рассматривать представления соответствующих профорганов о выявленных нарушениях законов и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

**Профком** обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;

- нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, Отраслевого Соглашения, настоящего КД, других нормативно-правовых актов о труде;

- во время действия настоящего КД, при условии выполнения Работодателем его положений, не выдвигать требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, не использовать в качестве давления приостановление работы (забастовку).

**Работники** обязуются:

- своевременно, качественно и в полном объеме выполнять обязанности по трудовому договору (контракту);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- беречь имущество учреждения;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

**2.Трудовой договор Обеспечение занятости. Повышение профессиональной квалификации.**

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон, и изданием приказа. В содержание трудового договора включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором и другими локальными актами учреждения.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры, реорганизацией и сокращением численности и штатов рассматриваются с участием профсоюзного комитета.

2.6. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом приказы, указания, рекомендации, затрагивающие права и интересы работников, до их подписания.

2.7. Работникам, получившим уведомления об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ:

- предоставляется свободное от работы время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- имеющим право на очередной отпуск, предоставляется отпуск по личному заявлению;

- выходное пособие выплачивается в размере, предусмотренном ст.178 ТК РФ.

2.8. При проведении реорганизации и разовом высвобождении работников Работодатель предупреждает в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, а в случае массового увольнения работников – не позднее, чем за 3 месяца профсоюзный комитет о возможности сокращения численности штатов с одновременным предоставлением плана мероприятий по трудоустройству работников.

2.9. Работодатель обязан проводить сокращение численности или штата работников по окончании учебного года до начала нового.

2.10. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18- летнего возраста;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;

- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью (ст.179 ТК РФ)

2.11. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при создании (восстановлении) рабочих мест.

2.12. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя по пунктам 2, 3, 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ должно производиться с предварительного согласия профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

2.13.Работодатель обеспечивает занятость основных работников школы (при наличии учебных часов) и использование работающих в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором.

2.14.Работодатель обеспечивает прохождение работниками повышения квалификации в сроки, соответствующие требованию профессии работника, с сохранением среднемесячной заработной платы.

**3. Оплата труда, материальное стимулирование**.

**Работодатель обязуется:**

3.1. Выплату заработной платы производить в зависимости от финансирования не реже, чем 2 раза в месяц, не позднее 10 и 29 числа каждого месяца.

3.2. Заработная плата работников государственных и муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп)

3.3. В соответствии со ст. 74 ТК РФ в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами и трудовым договором условия не могут быть сохранены, допускаются их изменения по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.4. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате ежемесячно.

3.5. Формировать базовый фонд оплаты труда на основании штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемым учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов РФ по вопросам оплаты труда.

3.6. Своевременно проводить работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение, в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия обеих сторон.

3.7. Распределять учебную нагрузку преподавателей и других педагогических работников, исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами и согласно тарификационному списку.

3.8. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников в детской школе искусств (Приказ Министерство образовании и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.п.2.8.1.)

-норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств.

3.9. Педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 руб., в соответствии с финансовыми возможностями. (Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством).

3.10. Производить оплату труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, исходя из базовой и стимулирующих частей.

3.11. Установить базовый фонд оплаты труда педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс, который состоит из общей и специальной (компенсационной и стимулирующих) частей.

Установить специальную часть оплаты труда педагогического персонала непосредственно осуществляющего учебный процесс, которая включает в себя выплаты:

- за квалификационную категорию педагога;

- за работу в сельской местности;

- за наличие почетного звания, отраслевых наград;

- за статус молодого специалиста в течении трех лет;

3.12. Администрация своевременно проводит изменения заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, вручении государственных наград – со дня присвоения, вручения.

3.13. Администрация контролирует выплаты из стимулирующей части согласно приложению N4 Положения об установлении системы оплаты труда.

3.14. Любые удержания из заработной платы работника учреждения, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляется только с письменного согласия работника.

3.15. Утверждать тарификационные списки и штатное расписание на начало нового учебного года на преподавателей и технических работников с учетом мнения профкома.

**4. Условия, охрана и безопасность труда.**

4.1. В целях соблюдения правил охраны труда, осуществления контроля по их выполнению создать комиссию по охране труда в количестве 3 человек.

4.2. Работодатель и профком обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей.

4.3. Работодатель обеспечивает обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и других правил охраны труда.

4.4. Для проведения работ по охране окружающей среды обеспечивает участие работников коллектива в районных и сельских мероприятиях по экологии, благоустройству скверов, парков, уборке и вывозу мусора с территории.

4.5. Работодатель обязан обеспечить в целях охраны труда:

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режима;

- создание условий для отдыха во время «окон» и организацию спортивно-оздоровительной работы;

- оснащение комитета по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения.

4.6. Сумма средств, направляемых на мероприятия по охране труда, должна составлять 0,2% от фонда заработной платы, при наличии средств в бюджете.

4.7. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных, предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) (ст. 212 ТК РФ).

4.8. Работодатель обязан рассматривать заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего вследствие трудового увечья, если его неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

**5. Рабочее время и время отдыха**.

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем и согласованными представителем работников.

5.2. График отпусков администрация учреждения согласовывает с работниками и составляет не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется извещать работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.3. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении.

5.4. Супругам, родителям и детям, работающим в одном учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительностью, то другой может взять соответствующее количество дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.5. Преподаватель имеет право на дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

5.6. Общим выходным днем является воскресенье.

5.7. Работники учреждения имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы по следующим причинам:

- свадьба самого работника – 3 дня;

- свадьба детей работника – 3 дня;

- рождение ребенка (отцу) – 3 дня;

- смерть близких людей – 3 дня

- проводы детей в армию – 1 день;

- сопровождение детей в школу (1-4 классы) в первый день учебного года – 1 день;

- окончание детьми школы, проведение выпускного вечера – 1 день;

- празднование юбилейных дат –1 день;

- Для прохождения диспансеризации -1 день раз в три года;

- Работникам старше 40 лет -1 день для прохождения диспансеризации, ежегодно, Ст.185 ТК РФ;

- При совмещении работы с получением среднего специального, высшего образования, при обучении по переподготовке на срок согласно справке – вызову, Ст.173 ТК РФ;

- предоставление двух оплачиваемых дней отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) Ст. 8,22,41 ТК РФ;

- председателю профкома, не освобожденному от основной работы – 3 дня;

5.8. Педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени 36 педагогических часов в неделю, инвалидам II,III группы – 35 часовв неделю, женщинам 36 часов в неделю, остальным работникам - не более 40 часов в неделю.

5.9. В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляется основной ежегодный отпуск продолжительностью:

- **56 календарных дней** – преподавателям (Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. №724 «О продолжительном основном удлиненном отпуске»);

**- 56 календарных дней** – директору, завучу;

- **28 календарных дней** – тех. работникам;

**- 30 календарных дней** – инвалидам.

К ним суммируются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за проживание в районах, где устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате – **8 календарных дней** (ФЗ «О государственных гарантиях и компенсациях лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях»).

- работникам учреждения проработавшим в течении года без больничного листа – **3 календарных дня;**

- работникам бухгалтерии имеющих стаж работы свыше 15 лет - **не более 10 календарных дней;**

5.10. Работники учреждения имеют право на неоплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам, по состоянию здоровья на неопределенный срок в течение календарного года по согласованию сторон.

**6. Свобода и творчество.**

Стороны договорились, что:

6.1. Преподаватель имеет право выбирать методику и форму работы, не допускающие физической и психологической перегрузки детей.

6.2. Преподаватель имеет право вносить корректировку в содержание программы обучения, учитывая стандарты и обязательное утверждение на методическом объединении и педсовете.

6.3. Педагогическим работникам предоставляется возможность по желанию проходить переаттестацию чаще, чем оговорено в положении об аттестации на повышение категории.

6.4. Работодатель предоставляет необходимый материал для оформления кабинетов и пополнения их материально-технической базы.

**7. Социально-трудовые гарантии работников.**

7.1. Работодатель и профсоюзный комитет совместно управляют средствами государственного социального страхования через комиссию на паритетной основе, которая рассматривает вопросы оздоровления работников и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию.

7.2. Администрация и профсоюзная организация коллектива должны постоянно следить за правильностью установления и применения выплат компенсационного и стимулирующего характера, премии работникам. Субсидия, выделяемая на основании Указа Президента РФ №761 от 01.06.2012г. «Национальной стратегии действий в интересах детей на 20112-2017г.» на повышение средней заработной платы педагогических работников дополнительного образования муниципальных учреждений (детских школ искусств, детских музыкальных школ, детской художественной школы»), рассматривается на комиссии, созданной в учреждении. Все конфликтные ситуации рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

7.3. В связи с профессиональными праздниками, с юбилейными датами, за высокие показатели в работе, добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей Работодатель может премировать работников за счет средств экономии фонда заработной платы.

**8. Защита молодого специалиста - преподавателя.**

8.1. Администрация учреждения по мере возможности предоставляет полную учебную нагрузку молодому специалисту.

8.2. Молодой специалист имеет право на учителя-наставника. Выбор наставника определяется по обоюдному согласию.

8.3. Профсоюзный комитет вправе рекомендовать администрации учреждения ходатайствовать перед органами социальной поддержки населения об оказании материальной помощи молодым специалистам – преподавателям, имеющим малолетних детей, согласно их личному заявлению.

**9. Решение социально-бытовых вопросов.**

Администрация учреждения совместно с профсоюзным комитетом:

9.1. Изучают социально-бытовые условия работников учреждения и ветеранов труда, и содействует им в решении социально-бытовых проблем.

9.2. Проводят работу по организации отдыха сотрудников и их детей.

9.3. Ведут учет нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.4. Оказывают по возможности материальную помощь из средств профсоюзного бюджета.

**10. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

Гарантии деятельности профкома определяются Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Работодатель обязуется:

10.1. Предоставлять профкому учреждения для работы помещение для заседаний, хранения документации профсоюзных собраний, компьютерную, множительную технику, Интернет, средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза (п.3 ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» №10-ФЗ от 12.01.1996 г.).

10.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа: по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ).

10.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

10.5. Для осуществления уставной деятельности профкома бесплатно и беспрепятственно предоставлять ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.6. Согласовывать с профкомом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

10.7. Согласовывать с профкомом планы производственной работы на год, решения по созданию и направлениям расходования фондов организации.

10.8. Включать членов профкома в состав комиссии:

- по приватизации, реорганизации, ликвидации учреждения;

- по аттестации работников и специалистов;

- по проверке деятельности подразделений;

- по трудовым спорам;

- по продаже и приватизации имущества учреждения.

**11. Обязательства профкома.**

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 ТК РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

11.3. Участвовать в мероприятиях по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

11.4. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

11.5. Оказывать материальную помощь работникам в связи:

- с выпуском детей работников из школы – 1000 руб.;

- с поступлением детей работников в первый класс – 1000 руб.;

-c рождением ребенка – 1000 руб.;

- по случаю юбилейных дат - 1000 руб.;

- по случаю стихийных бедствий – 1000 руб.;

- по случаю болезни работника – 1000 руб.;

- по случаю кончины близких родственников (родители, дети, жена, муж, сестра, брат) – 2000 руб.;

- по случаю кончины работника – 2000 руб.;

- по случаю кончины неработающего работника или его близких родственников – соболезнование в СМИ;

Денежное приложение при награждении членов Профсоюза:

**Российский комитет:**

- Почетная грамота – 500 руб.;

- Благодарность -450 руб.

**ООП РБ :**

- Почетная грамота - 400 руб.;

- Благодарность -350 руб.;

**Республиканский комитет:**

- Почетная грамота - 300 руб.;

- Благодарность - 250 руб.;

**Районный комитет – 200руб.;**

**За активную профсозную деятельность –**

**-Благодарность райкома – 500 руб.**

- с проведением профессиональных праздников (День учителя, День культработника, День бухгалтера, юбилеи профессиональных коллективов и школы искусств и др.) – в соответствии с финансовыми возможностями.

**12. Заключительные положения.**

12.1. Стороны пришли к согласию, что изменения, дополнения в КД в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию.

12.2. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия вносятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в отделе по труду администрации района.

12.3. При изменении структуры учреждения КД сохраняет свою силу.

12.4. Стороны, подписавшие КД, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.