

«Согласован»  
Башкортостанская  
республиканская организация  
Общероссийского профсоюза  
работников государственных  
учреждений и общественного  
обслуживания Российской  
Федерации  
Регистрационный № \_\_\_\_\_  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Председатель  
\_\_\_\_\_ Р.М. Харрасов

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**государственного бюджетного учреждения Республики**  
**Башкортостан для детей-сирот и детей, оставшихся без**  
**попечения родителей, Центр содействия семейному воспитанию**  
**г. Уфы**

**на 2020 – 2022 годы**

Директор  
ГБУ РБ Центр г. Уфы  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ В.З. Хазиахметова  
(подпись)  
МП

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБУ РБ Центр г. Уфы  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Профсоюза РГУ и ОО РФ  
\_\_\_\_\_ Г.А. Хазиева  
(подпись)  
МП

Город Уфа

## РАЗДЕЛ 1.

### ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях регулирования социально-трудовых отношений между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон и осуществления единой политики в реализации возложенных на администрацию государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, ГБУ РБ Центр г. Уфы задач.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: государственное бюджетное учреждение для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, ГБУ РБ Центр г. Уфы задач (далее – учреждение) в лице уполномоченного в установленном законом порядке его представителя – директора, действующего на основании Устава, с одной стороны, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, ГБУ РБ Центр г. Уфы задач г.Уфы Республики Башкортостан, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией государственного бюджетного учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, ГБУ РБ Центр г. Уфы Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице его выборного органа - профсоюзного комитета (далее - профком) и председателя первичной профсоюзной организации.

1.3. Настоящий коллективный договор (далее – договор) заключен сторонами в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Башкортостан, Трудовым Кодексом Российской Федерации, действующим Республиканским Соглашением между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан, действующим Отраслевым соглашением между Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан и Башкортостанской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, добровольно на основе равноправия сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Ни одна из сторон, заключивших договор, не вправе в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.4. Коллективный договор распространяется:

- на всех Работников учреждения, в том числе на Работодателя, включая Работников профсоюзного комитета;
- на Работников – членов профсоюза в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств Профсоюза;

- на членов семей Работников - членов профсоюза в части специально оговоренных льгот.

1.5. Нормы коллективного договора, улучшающие положение Работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, регулиующими вопросы труда, обязательны для применения в учреждении.

1.6. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01.01.2020 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со статьей 43 ТК РФ на срок не более трех лет.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8. Работодатель обязуется:

- соблюдать условия коллективного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами учреждения, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

1.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения;
- представлять интересы работников – членов профсоюза при их обращениях по вопросам защиты трудовых прав;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами и их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

В соответствии с действующим законодательством Работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

## II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РАЗВИТИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СТОРОН

2.1. В целях развития социального партнерства и учета интересов сторон в развитии трудовых отношений между Работодателем и Работниками **стороны обязуются:**

- строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в учреждении;
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;
- направлять совместные усилия на достижение планируемых показателей учреждения по оказанию государственных услуг;
- содействовать участию учреждения в конкурсах «Лучший по профессии», «За высокую социальную эффективность и развитие социального партнерства» и др.

2.2. В этих целях **Работодатель обязуется:**

- не допускать снижения размера заработной платы Работников, установленную в системе предыдущего учредителя, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, а так же сохранить право педагогических работников на удлиненный оплачиваемый отпуск и сокращенную рабочую неделю, в связи со сменой учредителя на основании распоряжения Правительства Республики Башкортостан от 14 августа 2019 года № 879-р;
- проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование Работников (в том числе при введении профессиональных стандартов) на условиях и в порядке, которые определяются трудовым договором;
- направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ и с учетом действующих нормативных актов системы образования Российской Федерации;
- добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры и дисциплины труда;
- предоставлять профсоюзному комитету информацию (не реже 2 раз в год), необходимую для заключения коллективного договора и осуществления контроля за его выполнением, в том числе по финансово-хозяйственной деятельности, социально-трудовым и другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим коллективным договором;
- разрешать трудовые споры посредством переговоров;

- рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией учреждения, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы и др., влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, с участием профкома;

- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

### **2.3. Работодатель обязуется обеспечивать:**

- участие профкома в работе органов управления учреждением (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы Работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

- принятие решения о возможном расторжении трудового договора с Работником, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (режим рабочего времени, привлечение работников к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, расторжение трудового договора по инициативе Работодателя, присвоение почетных званий, награждение отраслевыми и иными наградами, график сменности, график отпусков, нормы по охране труда и другие вопросы, в части соблюдения норм трудового права Работников) с учетом мнения профкома.

### **2.4. Профком:**

- способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства;

- не допускает внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений;

- разъясняет Работникам положения коллективного договора;

- представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед Работодателем, в других органах, комиссии по трудовым спорам, суде;

- представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере 1% от заработной платы;

- добивается от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных

нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (учета мотивированного мнения);

- принимает участие в аттестации Работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения;

- осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов;

- информирует членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов;

- организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу в учреждении;

- ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза;

- выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;

- оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;

- направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление в случае нарушения руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ);

- участвует в организации летнего оздоровления детей Работников и обеспечения детей членов профсоюза новогодними подарками;

- совместно с Работодателем обеспечивает регистрацию Работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах Работников и их условиях труда.

#### **2.5. Профком осуществляет контроль за:**

- выполнением Работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;

- состоянием охраны труда в учреждении;

- правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе

экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

2.6. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных, стимулирующих выплат Работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания занятий (уроков) принимаются с учетом мотивированного мнения профкома (по согласованию).

2.7. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

### **2.8. Работники обязуются:**

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять решения (приказы, распоряжения и т.д.) Работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- отработать норму рабочего времени;
- способствовать росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

## **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором в соответствии с ТК РФ, с учетом положений действующего Республиканского Соглашения между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан, действующего Отраслевого соглашения между Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан и Башкортостанской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, настоящим коллективным договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами учреждения.

3.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора Работодатель указывает обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Заключение гражданско-правовых договоров, учитывая специфику работы учреждения, фактически регулирующих трудовые отношения между Работником и Работодателем, не допускается.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

3.4. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с Работником, ознакомить его под подпись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью Работника, настоящим коллективным договором.

3.5. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию.

3.6. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью (за исключением должностей концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога).

3.7. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если Работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

3.8. Работодатель применяет профессиональные стандарты по мере утверждения их Минтрудом России, если требования к квалификации, которая необходима Работнику для выполнения определенной трудовой функции, установлены Трудовым кодексом, федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами, а также если по занимаемой должности (профессии, специальности) предусмотрено предоставление компенсаций, льгот и либо ограничений.

Для остальных Работников профессиональные стандарты носят рекомендательный характер.

Работодатель обязан ознакомить Работника с требованиями, содержащимися в профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными нормативно-правовыми актами установлены требования к квалификации для выполнения трудовой функции по занимаемой должности, а так же если по занимаемой должности (профессии, специальности)



предусмотрено предоставление компенсаций, льгот и либо ограничений.

Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения Работника, если окажется, что он не соответствует им.

При несоответствии Работника требованиям профессионального стандарта в части требований к образованию и стажу Работодатель использует право проведения аттестации с участием профкома.

По Работникам, которые уже работают в данной должности и не соответствуют профессиональным стандартам, **Работодатель обязуется:**

- повышать квалификационный уровень Работника в соответствии с требованиями профессионального стандарта;

- повышать квалификационный уровень, переобучать женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей для соответствия профессиональным стандартам по квалификационному уровню;

- перевести Работника с его согласия на другую должность, профессиональному стандарту которой соответствует квалификационный уровень Работника.

3.9. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

3.10. Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учетом мнения профкома (по согласованию). Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.11. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), профессиональных стандартов служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников и работников учреждения.

3.12. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями Работника, может выполняться только с письменного согласия Работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.13. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезд Работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;

- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

3.14. Увольнение Работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с Работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом Работодатель предлагает Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалах).

3.15. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом Работодатель предлагает Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.16. Не допускается принуждение Работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

3.17. В день увольнения Работнику Работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.

3.18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

3.19. Работодатель в срок не менее чем за два месяца наряду с Работниками ставит в известность профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров Работников.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ). Об изменении условий труда по инициативе Работодателя Работник извещается письменно не позднее, чем за два месяца (статья 74 ТК РФ).

3.20. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с установленными настоящим коллективным договором,

соглашениями (статья 74 ТК РФ).

3.21. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) Работник не согласен работать в новых условиях, Работодатель в письменной форме предлагает Работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии), в т.ч. в других местностях (филиале).

3.22. Работодатель уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать приказ об изменении штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.

3.23. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

3.24. Увольнение членов Профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производит с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

3.25. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют Работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными наградами, Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между Работником и Работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее пяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что режим рабочего времени и времени отдыха Работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации в образовательной деятельности, в части не противоречащей деятельности учреждения в структуре Министерства семьи, труда и социальной защиты населения

Республики Башкортостан, настоящим коллективным договором, трудовыми договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами учреждения.

4.2. Педагогические работники, ведущие учебную, воспитательную работу, привлекаются к работе в учреждении в пределах установленного объема учебной нагрузки (воспитательной работы), выполнение которой регулируется графиком работы.

4.3. В учреждении для непедагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 39 часов в неделю для медицинских работников;
- не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

4.4. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения профкома.

4.5. Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый Работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда Работник просит предоставить ему только часть отпуска.

4.6. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении Работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

В учреждении к Работникам, привлекаемым к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, определены следующие должности работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

- руководитель (директор, заведующий), руководитель структурного подразделения, филиала, заместитель руководителя;
- главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера,;
- водитель;
- методист, секретарь, секретарь-машинистка, делопроизводитель;
- шеф-повар;

4.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха

Работников.

4.9. Оплата Работнику среднего заработка за дополнительный отпуск в связи с обучением (учебный отпуск) производится не менее чем за три календарных дня до его начала.

4.10. В случаях, когда по условиям работы Работниками не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. Учетный период для водителей, работающих по суммированному учету рабочего времени – один месяц.

При учете рабочего времени Работников с суммированным учетом рабочего времени подсчет часов для оплаты сверхурочной работы за учетный период производится в соответствии с информацией Министерства семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан о норме рабочего времени в Республике Башкортостан на соответствующий календарный год.

4.11. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного основного отпуска в удобное для них время.

4.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи-инвалидами с детства независимо от возраста, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.13. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.15. Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя, с

письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ст.151 ТК РФ.

4.16. Запрещено привлекать педагогических работников для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений.

Вставить 4.13, 4.14 из старого

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их объема (норма) часов педагогической работы до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения профкома.

4.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени, **которое оплачивается исходя из зарплаты, установленной при тарификации (штатным расписанием), предшествующей началу каникул.**

4.17. Работодатель предоставляет Работникам с вредными условиями труда с классом вредности 3.2. и выше, определенной результатами специальной оценки, компенсационные выплаты.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором (7 дней).

4.18. Работодатель предоставляет Работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) с сохранением заработной платы: Работодатель в праве предоставить так лучше и Б.А. посоветовал

- при рождении ребенка в семье - \_1\_\_\_\_\_ день;
- для сопровождения детей в первый класс - \_1\_\_\_\_\_ день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 1 \_\_\_\_\_ дня;
- на похороны близких родственников - \_1\_\_\_\_\_ дня;
- председателю первичной профсоюзной организации - \_1\_\_\_\_\_

календарных дней, 1

это будем включать?

4.19. Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней, педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах (классах) и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

4.20. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными

законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 ТК РФ).

4.21. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст. 128 ТК РФ), если иное не установлено трудовым законодательством.

4.22. Педагогические работники, в том числе работающие на условиях совместительства, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Правила и условия предоставления данного отпуска устанавливает Порядок, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется распорядительным актом учреждения. Работник обязан уведомить Работодателя о намерении уйти в отпуск не менее чем за \_\_\_\_\_ календарных дней до ухода в отпуск.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок. При этом длительный отпуск должен быть предоставлен не позднее чем через 1 месяц.

Предположительная продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается работником и Работодателем, фиксируется в распорядительном акте учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 14 календарных дней.

В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. Это правило распространяется при предоставлении работнику оплачиваемого длительного отпуска.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

За счет средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, возможна оплата длительного отпуска. Условия и размер оплаты определяются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, учетом имеющихся в учреждении средств и фиксируется в распорядительном акте учреждения о предоставлении длительного отпуска.

Включить 4.15.4 из коллективного договора 2018-2019

4) По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

5.1. Стороны коллективного договора договорились о безусловном

выполнении норм по оплате труда в соответствии с ТК РФ, приоритетным направлением считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда Работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

### **5.2. Стороны подтверждают:**

- система оплаты труда Работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан;

— порядок и условия оплаты труда Работников, в том числе компенсационных выплат и выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат, из бюджетных средств и средств, полученных от приносящей доход деятельности, регулируются Положением об оплате труда работников ГБУ детский дом № 9 г. Уфы РБ;

- размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера за результативность, качество и эффективность профессиональной деятельности работников ГБУ детский дом № 9 г. Уфы РБ, определяющим основания для начисления выплат и их периодичность;

- при наличии средств Работникам может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи ГБУ детский дом № 9 г. Уфы РБ;

- при разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников учреждения условия и порядок оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания Республики Башкортостан, утвержденного Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 22.10.2008 №364;

- при изменении организационно-правовой формы учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

месячная заработная плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже действующего минимального размера оплаты труда, установленного законодательством;

- месячная заработная плата Работников не ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в



рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

- оплата сверхурочной работы, районного коэффициента в заработной плате Работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитываются и производится сверх минимального размера оплаты труда;

- при разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда Работников **учитываются принципы:**

- размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику (принципы доступности, справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с профкомом.

5.3. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом размер повышения оплаты труда работников, занятых на таких работах, составляет 15% тарифной ставки (оклада), установленной для работ с нормальными условиями труда.

5.4. Установленные Работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть отменены (изменены) без проведения специальной оценки условий труда при определении полного соответствия рабочего места требованиям безопасности и без фактического улучшения условий труда Работника на рабочем месте.

5.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в размере 50%. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.6. С письменного согласия Работника допускается его привлечение к сверхурочной работе.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.7. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие

коэффициенты за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее образование, за работу, не входящую в должностные обязанности работников, конкретные размеры которых определяются положением об оплате труда учреждения, но не ниже предусмотренных повышающих коэффициентов, устанавливаемых в системе образования Республики Башкортостан.

Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж работы), высшее образование, молодым специалистам являются обязательными.

5.8. На заработную плату Работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, Работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.9. Молодым специалистам – педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) в размере 20% за фактическую нагрузку в течение 3 лет.

5.10. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего Работника является сверхурочной работой, оплачиваемой в повышенном размере: за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (ст.152 ТК РФ).

5.11. Оплата труда воспитателя за выполнение обязанностей временно отсутствующего другого воспитателя данной группы производится за фактически отработанное время в одинарном размере. При этом на сумму заработной платы, начисленную за фактически замещенные часы, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.12. Помощникам воспитателей, младшим воспитателям за непосредственное осуществление воспитательских функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,30?.

5.13. При осуществлении единовременных выплат в соответствии с решениями органов государственной власти данные выплаты производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности).

5.14. Оплата труда педагогических работников в период отмены образовательного, воспитательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана эта отмена.

5.15. Работникам, награжденным ведомственными наградами (независимо от их ведомственной (отраслевой) принадлежности (в т.ч.

медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), устанавливается повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку в размере 10%.

5.16. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи Работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах учреждения.

5.17. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 5 числа и 20 числа каждого месяца. Указанные дни даты выплаты заработной платы закрепляются также правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником.

5.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.19. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплачивать их с учетом денежной компенсации, предусмотренной статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.21. Изменение условий оплаты труда, происходит:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа работы – с даты достижения стажа работы;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

5.22. Работодатель ежемесячно выдает Работникам на руки расчетные листы в доступном для Работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого Работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профкома и является приложением к данному коллективному договору. (Приложение № \_\_\_\_\_).

5.23. Заработная плата выплачивается непосредственно в учреждении либо перечисляется с согласия Работника на указанный им счет в банке. Изменение банка, через который Работники получают заработную плату, без

согласия и личного заявления Работников не допускается.

5.24. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы убираемой площади, сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой. Норма убираемой площади для уборщиков служебных помещений составляет 500 кв. м. за ставку заработной платы.

## **VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании Работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

### **Стороны договорились:**

6.1. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

6.2. Производить дополнительные выплаты увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий Работникам к сумме выходного пособия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в пределах имеющихся средств.

### **6.3. Работодатель должен:**

- направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в порядке, предусмотренном ст.ст.196, 197 ТК РФ;

- в случае направления Работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, а также направления Работника на прохождение независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем;

- содействовать Работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки,

повышения квалификации или дополнительного профессионального образования, по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию;

- рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией с участием профкома;

- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, сроки определяются работодателем с учетом мнения профкома не реже 1 раза в три года;

- при принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

6.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют Работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными наградами,

Почетными грамотами;

- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

- которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее пяти лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

## **VII. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

7.1. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276.

7.2. Аттестация заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, филиалов и их заместителей в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационной комиссией учреждения.

7.3. Квалификационная категория, присвоенная по одной из

педагогических должностей, может учитываться в течение срока ее действия для установления оплаты труда по другой педагогической должности при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств учреждения, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия "старший"
Преподаватель-Организатор основ безопасности жизнедеятельности (ОБЖ)	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса

	"Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации; преподаватель организации среднего профессионального образования
Старший тренер- преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации

Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)
Педагог-психолог	Педагог-психолог

7.4. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом имевшейся категории в период:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом,
- длительного отпуска сроком до 1 года,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или фактического выхода на пенсию;
- до принятия аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории (отказе в установлении) после подачи заявления в аттестационную комиссию.

Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мотивированного мнения профкома на срок 1 год. Оплата труда педагогических работников имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

7.5. В целях защиты интересов педагогических работников:

1) График проведения экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

2) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам сроки экспертной оценки результатов педагогической деятельности в ходе его аттестации могут быть изменены с учетом интересов аттестуемого Работника.

3) Работодатель:

– письменно предупреждает Работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;



–осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома;

–направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

7.6. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются Работодателем с учетом мотивированного мнения профкома.

По заявлению Работника аттестация может осуществляться до истечения срока действия квалификационной категории.

7.7. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

7.8. Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и (или) преподаваемых предметов.

7.9. Педагогические работники, имеющие (имевшие) высшую квалификационную категорию по одной должности, имеют право проходить аттестацию в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

7.10. Педагогические работники, проходящие аттестацию, имеют право присутствовать на заседании аттестационной комиссии.

## **VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда.

### **8.1. Работодатель:**

8.1.Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с ТК РФ и действующими нормативными актами в области охраны труда.

8.1.2.Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.3.Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при проведении

образовательного процесса.

8.1.4. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № \_\_\_\_\_).

8.1.5. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда.

8.1.6. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года.

8.1.7. Обеспечивает проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года.

8.1.8. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.9. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

8.1.10. Обеспечивает проведение в установленном порядке работ по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

Обеспечивает ознакомление Работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись.

8.1.11. Предоставляет компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.1.12. Обеспечивает Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.1.13. При численности работников учреждения более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников учреждения менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату (не менее \_\_\_\_\_ от ставки заработной платы, оклада) работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда учреждения.

8.1.14. Обеспечивает за счет средств учреждения:

- прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум) и специальной оценки условий труда, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

8.1.15. Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в

год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

8.1.16. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.17. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

8.1.18. Предусматривает выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 1 минимального размера оплаты труда, действующего на данный момент, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

8.1.19. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

### **8.5. Работники:**

8.5.1. Соблюдают требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.5.2. Проходят обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.5.3. Проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.5.4. Правильно применяют средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

### **8.7. Профком:**

8.7.1. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией учреждения законодательства по охране труда.

8.7.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.7.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

8.7.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

8.7.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с Работниками.

8.7.6. Обращается к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.7.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.7.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

8.8. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере \_\_\_\_\_% ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников, содействие созданию условий, влияющих на повышение эффективности деятельности учреждения.

## **IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

### **9.2. Стороны подтверждают:**

- Работникам при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, направляемых на оплату труда;

- Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого Работника осуществляется за счет фонда оплаты труда.

### **9.3. Стороны договорились:**

- Работодатель оказывает материальную помощь Работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов при наличии финансовых средств;

- создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

### **9.4. Работодатель:**

- оказывает материальную помощь работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об оказании материальной помощи;

- оказывает материальную помощь в размере \_\_\_\_\_% ставки заработной платы (оклада) работникам, проработавшим в данном учреждении не менее 10 лет, при наличии доходов. Убрать и вставить 9.4.1.из коллективного договора 2018-2019. При наличии экономической возможности при предоставлении работникам очередного отпуска, в день международного педагогического работника и в других случаях в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

9.5. Работодатель совместно с профкомом ходатайствует о выделении средств за счет профсоюзного бюджета через Центральный комитет Профсоюза и для обеспечения денежных выплат при несчастном случае, повлекшем за собой получение пострадавшим инвалидности или его смерть, при исполнении должностных (трудовых) обязанностей всех членов профсоюза, в соответствии с Положением о денежных выплатах членам Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

9.6. Работодатель совместно с профкомом в целях материальной поддержки членов профсоюза ходатайствует в выплате через Башкортостанскую республиканскую организацию Профсоюза единовременного пособия и материальной помощи:

- за время нетрудоспособности по случаю травмы на производстве, по пути на работу, с работы, в быту в сумме 100 рублей за каждый день нетрудоспособности, но не более 3000 рублей по каждому случаю в порядке, предусмотренном Положением о фонде социальной поддержки членов профсоюза.

Вставить 9.4.3 из коллективного договора 2018-2019. Обеспечивать проездными билетами работников учреждения, чья работа носит разъездной характер. (перечислить ?)

## **Х. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

### **10.1. Стороны:**

10.1.1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

10.1.2. Способствуют созданию в учреждении совета молодых педагогов.

10.1.3. Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 \_\_\_\_\_ % к ставке заработной платы (окладу)?.

10.1.4. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

### **10.2. Стороны договорились:**

10.2.1. Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов.

10.2.2. Предоставлять оплачиваемые дополнительные дни отдыха (выходные дни) отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере оклада, при наличии средств.

10.2.3. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

10.2.4. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

10.2.5. Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

### **10.3. Работодатель:**

10.3.1. Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего образования, профессиональных образовательных учреждений, в размере 20% за фактическую нагрузку в течение трех лет или до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

10.3.2. Устанавливает педагогическим работникам, закончившим учреждения высшего образования, профессиональные образовательные учреждения, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогической должности, единовременную стимулирующую выплату в размере \_\_\_от одной до трех\_\_\_\_\_ ставок? заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе, конкретный размер определяется учреждением в пределах фонда оплаты труда .

Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в т.ч. в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения.

10.3.3. Ежегодно выделяет материальную помощь молодым специалистам в размере от 1 до 5 тысячи рублей, при наличии средств.

10.4. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора по основному месту работы.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое учреждение республики, осуществляющее образовательную деятельность и (или) обучение;
- обучение в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком.

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

10.5. В целях материальной поддержки молодых семей профком ходатайствует перед Башкортостанской республиканской организацией профсоюза о выделении членам профсоюза в возрасте до 30 лет при вступлении в брак (впервые) и рождении ребенка материальную помощь.

10.6. Профком содействует членам профсоюза и членам их семей в предоставлении путевки в санатории Черноморского побережья и Кавказских Минеральных вод со скидкой до 20% от их стоимости в порядке, предусмотренном ЗАО «Профкурорт».

## **XI. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Башкортостан от 05.11.1993 г. № ВС-21/23 «О профессиональных союзах», Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения между Башкортостанской республиканской организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан и настоящим коллективным договором.

### **11.2. Работодатель:**

11.2.1. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию первичной профсоюзной организации в учреждении.

11.2.2. Включает по уполномочию Работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждения.

11.2.3. Предоставляет профкому, независимо от численности Работников, бесплатно отдельное помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения профсоюзных собраний; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и др.

11.2.4. Способствует:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;

- посещению учреждения представителями выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

11.2.5. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, общественного питания,

условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

11.2.6. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей заработной платы.

11.2.7. Выделяет денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в трудовом коллективе (из средств, полученных от приносящей доход деятельности).

### **11.3. Стороны признают:**

11.3.1. Члены профсоюзного комитета, члены профсоюза, входящие в состав комиссий, уполномоченный по охране труда профкома, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах Работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний профсоюзного комитета, собраний, созываемых Профсоюзом, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, участия в семинарах, профсоюзной учебе.

11.3.2. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, а также члены профбюро, профгруппорги структурных подразделений учреждения не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, председатель (его заместители) первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод этих профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома.

11.3.3. Увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, производится в порядке, установленном ст.374 Трудового кодекса РФ.

11.3.4. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а председателя (его заместителей) первичной профсоюзной организации – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

11.4. Стороны обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

### **11.5. Стороны подтверждают:**

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом РБ «О профессиональных союзах» профсоюзный комитет вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым соглашением;

- члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период



их ведения не могут без предварительного согласия профкома быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ);

- члены профкома включаются в состав комиссий учреждения (аттестационная, комиссия по трудовым спорам, по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров трудовых отношений, оздоровлению работников и др.);

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается социально значимой для деятельности учреждения, ее структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации Работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др.

Председателю, членам профкома устанавливаются доплаты, надбавки, иные поощрительные выплаты за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере до \_\_\_\_\_ %.

11.6. Стороны ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзного актива, а также принимают решения об их награждении.

## **XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

12.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.