

От работодателя:

Директор
МБУ Центр «Акварель»

М.А. Ушакова

«30» марта 2021 года



От работников:

Председатель Профкома
МБУ Центр «Акварель»

М.А. Давыдова

«30» марта 2021 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Акварель» на 2021-2024 года

Утвержден
на общем собрании работников
МБУ Центр «Акварель»
«30» марта 2021 года

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор на 2021 – 2024 годы - является правовым актом, регулирующим социально - трудовые и связанные с ними отношения в Муниципальном бюджетном учреждении города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Акварель» (Далее –организация), заключенный Работниками и Работодателем в лице их полномочных представителей.
2. Полномочными представителями Сторон настоящего коллективного договора являются:
Работодатель: Муниципальное бюджетное учреждение города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Акварель», представленный в лице директора, действующего на основании Устава (далее - Работодатель), и
Работники Муниципального бюджетного учреждения города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Акварель» (далее – Работники, Работник), представленные первичной профсоюзной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (далее - Профком), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза.
3. Каждая из Сторон коллективного договора признает полномочия представителя другой Стороны.
4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:
 - создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду Работников, повышению эффективности деятельности организации;
 - обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
 - улучшения качества работы Работников;
 - повышения уровня жизни Работников;
 - практической реализации принципов социального партнерства;
 - поддержания благоприятного психологического климата в организации.
5. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Отраслевым тарифным соглашением

между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. Предметом коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии, улучшающие положение Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.
7. В коллективном договоре конкретизируются и могут быть расширены гарантии, предоставляемые Работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ) и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.
8. Стороны договорились, что содержание коллективного договора, как и его изменения доводятся до сведения работников до его обсуждения и принятия на общем собрании коллектива.
9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор или заключить новый коллективный договор (ст. 43 ТК РФ).
10. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Муниципального бюджетного учреждения города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Акварель», принятых на условиях трудового договора, Работодателя.
11. В случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, прекративших трудовые отношения с организацией в связи с выходом на пенсию, неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в организации.
12. Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по

заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

13. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии, установленные в настоящем коллективном договоре, являются минимальными и обязательны для исполнения Сторонами.
14. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
15. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны.
16. Работодатель знакомит с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и локальными нормативными актами организации всех Работников, в том числе при приеме на работу.
17. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае:
 - изменения наименования организации;
 - расторжения трудового договора с руководителем организации, подписавшим коллективный договор;
 - реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации (в течение всего срока реорганизации);
 - смены формы собственности организации (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности);
 - при ликвидации организации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий).

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

18. Работодатель обязуется в семидневный срок со дня подписания Сторонами направить настоящий коллективный договор со всеми приложениями к нему, на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. В случае внесения в настоящий коллективный договор изменений и дополнений, они также подлежат

уведомительной государственной регистрации в порядке, предусмотренном ст. 50 ТК РФ.

19. Приложениями Коллективного договора являются :

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- Соглашение по охране труда на 2021-2024 годы (Приложение № 2).
- Положение об оплате труда сотрудников МБУ Центр «Акварель» (Приложение 3)

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

20. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
- Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.
- Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.
- Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.
- Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Челябинской

области законодательства и ежегодно отчитывается перед работниками об их выполнении.

21. Работодатель:

- Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.
- Обеспечивает учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений и при подготовке предложений по изменению типа учреждения, в том числе на автономное.

22. Профсоюз:

- Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора;
- Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и 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 первичной профсоюзной организации.
- В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.
- 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 выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.
- Организует правовой всеобуч для работников учреждения.
- Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы и др.
- Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- Направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
- Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- Участвует совместно с райкомом (обкомом) Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.
- Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Осуществляет контроль по обеспечению работодателем индивидуального персонифицированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

23. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем

собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

24. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом.
25. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного органа, а также принимает их по согласованию с профсоюзным органом:
 - Положение об оплате труда работников;
 - Положение об оказании материальной помощи работникам;
 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами;
 - графики сменности;
 - график отпусков;
 - должностные инструкции;
 - инструкции по охране труда;
 - перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях, определяемых Положением об оплате труда, действующим у данного Работодателя.
 - форма расчетного листка;
 - положения о комиссиях, созданных в организации;
 - об установлении и изменениях объема учебной нагрузки (тарификации);
 - о привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - проекты иных документов и локальных актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы и права работников

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны договорились:

26. Для работников учреждения работодателем является данное учреждение.
27. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
28. 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 или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.
29. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.
30. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Областным отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.
31. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
32. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, стимулирующие надбавки. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72, 73 ТК РФ).
33. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

34. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), постоянных выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).
35. Руководитель учреждения 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.
36. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.
37. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:
 - исключение дискриминации женщин при приеме на работу по возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст. 64 ТК РФ, Концепция политики ФНПР от 29.09.2001г);
 - определение удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей.
 - назначение заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками - мужчинами.
38. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления Работодателю письменного объяснения работника, в случае отказа составляется акт.
39. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
40. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 192 ТК РФ)
41. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде или в виде служебной записки.

42. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в Трудовом кодексе РФ и Законе "Об образовании".
43. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.
44. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации специальной квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от Профкома.
45. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

46. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального бюджетного учреждения города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Акварель» (далее – Правила внутреннего трудового распорядка) утвержденными Работодателем с учетом мнения Профкома (Приложение № 1), а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Профкома.
47. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических Работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г. N 2075 г. Москвы "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников"

48. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.ст. 91, 189 ТК РФ), графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.
49. Об изменении учебной нагрузки в новом учебном году Работодатель обязан предупредить работника не позднее чем за два месяца до его начала (статья 74 Трудового Кодекса Российской Федерации).
50. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.
51. Объем нагрузки педагогическим и медицинским работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
52. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
53. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения 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.
54. 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.
55. Не допускается привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения.

56. Работодатель обеспечивает Работникам время для отдыха и питания установленное Правилами внутреннего трудового распорядка не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).
57. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) Работники допускаются с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 96 ТК РФ).
58. Стороны договорились, что в выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы организации может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов. К дежурству привлекаются только руководящие Работники по графику, согласованному с Профкомом.
59. Дежурство Работников компенсируется предоставлением другого дня отдыха той же продолжительности (ст. 153 ТК РФ), который он может использовать в течение месяца.
60. В период отсутствия детей в Муниципальном бюджетном учреждении города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Акварель» (выезд в летние оздоровительные лагеря, санатории, походы, туристические поездки и т.п.) педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Центра и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.
61. В период летних каникул педагогические и медицинские работники привлекаются к работе для выезда в летние оздоровительные лагеря с воспитанниками Муниципального бюджетного учреждения города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Акварель», в пределах времени, не превышающего их нагрузки до начала летнего периода. График работы в летний период утверждается приказом руководителя.
62. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, согласованным с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков доводится до сведения всех работников под роспись. График отпусков составляется с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Муниципального бюджетного учреждения города Челябинска «Центр помощи детям, оставшимся без попечения родителей «Акварель»

63. Порядок предоставления в соответствии с Трудовым кодексом основных и удлиненных ежегодных основных отпусков предоставляется согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у Работодателя.
64. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. При необходимости работодатель имеет право: продлевать, переносить, разделять, разрывать, отзываться из отпуска. Продление, перенесение, разделение, разрыв и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124, 125 ТК РФ.
65. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.
66. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
67. Оплата отпуска работников производится не позднее, чем за три дня до его начала.
68. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.
69. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом ежегодные отпуска предоставляются в летнее или другое удобное для них время.
70. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.
71. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы по заявлению одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за

детьми- инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц.

72. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников Центра, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.
73. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

74. В целях повышения социального статуса работников организации стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников организации, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.
75. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда, утверждаемым Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза.
76. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области, правовыми актами муниципального образования, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом деления фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.
77. Размер минимальной заработной платы сотрудникам устанавливается не ниже уровня, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Челябинской области.

78. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
79. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.
80. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.
81. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.
82. Каждый час работы в ночное время производится повышенная оплата в размере 50 процентов должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.
83. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.
84. 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 согласно Положения об оплате труда сотрудников МБУ Центр «Акварель».
85. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в

размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

86. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.
87. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.
88. Работодатель обязуется:
 - утверждать тарификацию по согласованию с профкомом;
 - предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст.162 ТК РФ;
 - знакомить работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;
 - выплачивать заработную плату работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ не реже чем каждые полмесяца, дни выдачи заработной платы – 5 и 20 числа каждого месяца;
 - при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
 - форму расчетного листка утверждать с учетом мнения профкома;
 - обеспечить при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику выплату их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;
 - работникам при получении заработной платы выдаются расчетные листы с указанием составных частей зарплаты, причитающейся им за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ и информировать работников;
- несёт ответственность за допущенную задержку выплаты работникам и другие нарушения оплаты труда в соответствии с трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами;
- ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения;
- для рассмотрения индивидуальных трудовых споров создается комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

89. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.
90. Работодатель обязуется уведомлять 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 проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
91. При массовом увольнении работников Работодатель должен уведомить службу занятости не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.
92. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
93. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением

численности или штата (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

Стороны договорились:

94. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения. При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 50 и более работников в течение 30 календарных дней.
95. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 180 ТК РФ).
96. В случае появления возможности принять новых работников, преимущественным правом на заключение нового трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.
97. В случае невозможности сохранения рабочих мест Работодателю рекомендуется предусмотреть:
 - первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников;
 - выявление возможности перемещения работников внутри образовательного учреждения;
 - приостановление найма новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации;
 - по согласованию с профкомом снижение нагрузки работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Стороны подтверждают:

98. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.
99. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.
100. 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 знаками отличия и 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 любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

101. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

102. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников, являющихся членами одной семьи.

103. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников с 01.01.2011г. в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010г. № 209, сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

104. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

105. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
106. 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.
107. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств согласно локальному нормативному документу, утвержденному директором с учетом мотивированного мнения профсоюза.
108. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
109. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками.
110. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
111. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
112. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
113. При численности работников учреждения более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда.
114. Информировывает работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
115. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.
116. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
117. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, 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.
118. При прохождении диспансеризации работниками в возрасте до 40 лет освобождает их от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка (Ст. 185.1 ТК РФ)
 119. При прохождении диспансеризации работниками, достигшими возраста 40 лет, освобождает их от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка (Ст. 185.1 ТК РФ)
 120. Освобождает от работы работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Ст. 185.1 ТК РФ)
 121. Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату/даты с Работодателем;
 122. При предоставлении заявления работник, который относится к категории, предусмотренной пунктом 120 настоящего Коллективного договора, также предоставляет подтверждение своего статуса как лица предпенсионного возраста (справка из ПФР) или получателя пенсии по старости или по выслуге лет (пенсионное удостоверение).
 123. Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.
 124. Работник обязан предоставить специалисту по кадрам справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации.

125. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день/дни, когда его освободили от работы. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.
126. Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.
127. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.
128. Не применяет каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни или здоровья; в случае отказа предоставить работнику иную работу на время устранения опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
129. Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения во время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
130. Не заключает договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся; договоры аренды и совместной деятельности заключать по согласованию с Профкомом.
131. Один раз в год информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.
132. Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.
133. Оборудует кабинет по охране труда и технике безопасности.
134. В целях обеспечения безопасности и недопущения ущерба здоровью людей, минимизации материального ущерба организует функционирование системы видеонаблюдения в помещениях и на территории на основании Положения о видеонаблюдении, утверждаемым Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза.
135. В целях совершенствования профилактических мер противодействия распространению ВИЧ-инфекции среди работников учреждения:
 - 1) Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

- Организация проводит информационно-образовательную кампанию с целью предотвращения новых случаев ВИЧ – инфекции среди работников и членов их семей, которая включает:
 - распространение информации и по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
 - включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда;
 - включение вопросов профилактики ВИЧ- инфекции в корпоративную практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников;
 - обеспечивает наличие наглядной агитации по предупреждению заражения ВИЧ- инфекцией для работников и посетителей.

2) Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

- Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

3) Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

4) Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

- Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.
- Работодатель обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

5) Доступ к лечению и уходу.

- Работодатель обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.
- Работодатель оказывает помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:
 - получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
 - помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги.

б) Партнерские отношения. Работодатель установит партнерские отношения с ГБУЗ «Областной центр по профилактике и борьбе со СПИДом и инфекционными заболеваниями», с целью обеспечения тестирования и консультирования сотрудников учреждения.

Профсоюз:

136. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.
137. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
138. Избирает уполномоченного по охране труда.
139. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
140. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
141. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
142. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.
143. 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.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

144. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.
145. Стороны договорились оказывать содействие в оказании материальной помощи сотрудникам согласно Положения о материальной помощи, действующего у данного Работодателя.
146. Оказание материальной помощи работникам производится в случаях:
- смерти близкого родственника;
 - тяжелого материального положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и другие обстоятельства);
 - заболевания работника (членов его семьи), требующего дорогостоящего лечения.
147. Материальная помощь работникам учреждения оказывается при наличии экономии фонда оплаты труда в размере не более двух должностных окладов в год.
148. Стороны договорились о своевременном и полном перечислении страховых взносов во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.
149. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.
150. Соблюдает порядок увольнения работников, членов профсоюза, работников детского дома, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по инициативе работодателя только с согласия профкома.

Профсоюз:

151. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза.
152. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно – массовой работы, социально- культурных мероприятий, конкурсов и т.д.

IX. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ

Стороны:

153. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
154. Способствуют созданию в учреждении клуба молодых педагогов.
155. Практикуют институт наставничества.
156. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.
157. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
158. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.
159. Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.
160. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

X. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЗАЩИТА ПРАВ ПРОФСОЮЗА

161. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

Работодатель:

162. Включают по уполномочию работников представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.
163. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи и т.д.

164. Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством.

165. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

166. 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 банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

167. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя (его заместителя) профкома – с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации (указать территориальную организацию Профсоюза).

168. Члены профкома, уполномоченный по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

169. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

Стороны:

170. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

Подтверждают:

171. в соответствии с Трудовым кодексом РФ, профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;
172. расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;
173. работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.
174. Численное большинство состава Профкома обеспечивается за счет основного персонала учреждения.
175. Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная выплата (доплата) за участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере 100 % от должностного оклада.
176. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.
177. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства вышестоящих организаций, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

178. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации.

179. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации.
180. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представлению 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.