

# Коллективный договор

на 2021-2024 г.г.

ГБОУ «Губернаторская Куртамышская кадетская  
школа-интернат»

**От работодателя:**  
Директор  
общеобразовательного  
учреждения



  
Скутин В.В.

М.П.

**От работников:**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
общеобразовательного  
учреждения

  
Дружинина О.М.

М.П.

г. Куртамыш

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении. Коллективный договор составлен с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение «Губернаторская Куртамьшская кадетская школа-интернат», представленный в лице директора Скутина Владимира Васильевича, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профком», в лице председателя Дружининой Ольги Михайловны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в учреждении, способствующей стабильной работе кадетской школы-интерната;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору и направляются на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.8. Локальные нормы, записанные в договоре, не должны ухудшать положение работников организации по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором и должны приниматься с учетом мнения профкома.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации, изменения типа государственного учреждения.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации - в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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 на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.11. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора; виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.12. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также содержит дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

## **2. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

2.1. Работники учреждения при выполнении своих трудовых обязанностей создают благоприятные условия для интеллектуального, нравственного, эмоционального, психического и физического формирования личности кадетов, всемерного развития их способностей и творческого потенциала; обеспечивают охрану и укрепление здоровья кадетов; защищают их права и интересы.

2.2. Деятельность всех Работников направлена на выполнение задач и целей, предусмотренных уставом учреждения.

## **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников на основании Положения об оплате труда в ГБОУ «Губернаторская Куртамышская кадетская школа-интернат» (Приложение №2), согласованного с Профкомом.

3.2. Оплата труда Работников учреждения производится по отраслевой системе оплаты труда в соответствии с законодательством.

3.3. Тарифные ставки и должностные оклады административного персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, медицинских, библиотечных работников и обслуживающего персонала устанавливаются на основании действующих Положений об оплате труда.

3.4. Изменение тарифной ставки и размера оклада (должностного оклада) производится:

- при получении образования - с даты выдачи документа об образовании;
- при восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории РФ.

3.6. Выплата заработной платы Работникам производится два раза в месяц: расчет за предыдущий месяц 10, за первую половину - 25 числа. Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, талонами, купонами или в какой-либо другой формой.

3.7. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.8. Работникам учреждения устанавливаются различного вида доплаты и надбавки. Все виды доплат, надбавок и стимулирующих выплат в учреждении производятся из стимулирующего фонда на основании Положения об оплате труда в ГБОУ «Губернаторская Куртамышская кадетская школа-интернат» (Приложение № 2) и Положения о стимулирующих выплатах (Приложение № 8).

3.9. Оплата труда:

- за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере; по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха;

- за работу в ночное время (с 22 часов до 6) - в размере повышенном на 35 % от часовой тарифной ставки, должностного оклада;

- сверхурочной работы производится за первые два часа в полуторном, последующие - в двойном размере, сверхурочная работа может компенсироваться по желанию работника предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Доплаты за работу во вредных условиях труда производятся на основании специальной оценки условий труда. На момент принятия коллективного договора установить доплаты категориям работников, указанным в Приложении № 2 к настоящему коллективному договору.

3.10. За работниками, направленными на дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

#### **4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника (до подписания трудового договора) с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором под роспись.

4.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия

Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.72.2 Трудового кодекса РФ.

4.3. В трудовом договоре предусмотрены обязательные условия согласно ст.57 ТК РФ, а также может быть включен испытательный срок с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания для работников не может превышать трех месяцев. Для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев - срок испытания не превышает двух недель.

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- лицам, избранным по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет;

- лицам, не достигшим возраста 18 лет;

- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лицам, приглашенным на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию с работодателями;

- лицам, заключившим трудовые договоры на срок до двух месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

4.4. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не более одного месяца, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), Положением о режиме рабочего времени работников ГБОУ «Губернаторская Куртамышская кадетская школа-интернат» (Приложение № 3).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для руководителей, административного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала учреждения составляет 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за

ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, но не более 36 часов в неделю.

5.4. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

5.5. Работники учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ по письменному приказу директора. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

5.6. Выходные дни предоставляются работникам учреждения согласно Положению о режиме рабочего времени. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха на основании письменного приказа работодателя в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ. Работа в выходной день оплачивается в двухкратном размере или по желанию работника компенсируется другим выходным днем.

5.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час - для всех работников.

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, для педагогических работников устанавливается основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней.

5.9. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:

- донорам в день сдачи крови, а также в день, связанный с этим медицинским осмотром, и после каждого дня сдачи крови – 2 дня (ст. 186 ТК РФ);

- одному из работающих родителей для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц из расчета средней заработной платы (в соответствии с личным заявлением работника, ст.262 ТК РФ);

- в связи со смертью близких родственников – до 3 календарных дней.

5.10. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни к ежегодному оплачиваемому отпуску предоставляется отдельным категориям работников:

- за активное участие в жизни учреждения - 1 календарный день;
- за отсутствие дней временной нетрудоспособности в течение года (за который предоставляется отпуск) – 3 календарных дня (по истечении года);
- за получение знака ГТО (единовременно) – золотой (3 календарных дня), серебряный (2 календарных дня), бронзовый (1 календарный день).

5.11. Отдельным категориям Работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска путем присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску или в любое другое удобное для работника время, согласно Списку должностей на дополнительные отпуска по ГБОУ «Губернаторская Куртамышская кадетская школа-интернат» (Приложение № 4).

5.12. Работодатель обязуется представлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с законодательством.

5.13. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в количестве одного часа, если работник не имеет возможности отлучиться для приема пищи и отдыха, то он может воспользоваться перерывом на рабочем месте в течение всего дня, но не более 1 часа. Педагогическим работникам работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями (перемен).

## **6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА**

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения и реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома.

6.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать мероприятия по социальной защите работников.

6.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

6.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи или единственного работающего члена семьи.

6.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники на основании ст. 179 ТК РФ.

6.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 2 месяца.

6.8. Профком обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости, оказывать посильную материальную помощь.

6.9. При расширении учреждения работодатель обеспечивает приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в нем.

6.10. В целях обеспечения и закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров, создания Работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, воспитания молодых кадров Работодатель обязуется:

- Укреплять учебно-материальную базу для осуществления образовательной деятельности, обеспечив ее необходимым оборудованием, инструментом, материалами, учебно-наглядными пособиями.

- Создать условия для профессионального роста работников путем планирования подготовки кадров, получения дополнительного профессионального образования по своей специальности.

- Разработать совместно с Профкомом план получения дополнительного профессионального образования и подготовки кадров.

- Содействовать работникам, желающим получить дополнительное профессиональное образование, приобрести другую профессию.
- Предоставлять работникам право получать дополнительное профессиональное образование за счет Работодателя.
- Прикреплять малоквалифицированных работников, молодых специалистов в порядке обучения к наставникам.
- Организовывать для работников командировки по обмену опытом, посещение семинаров и др. мероприятий.

## **7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

### **7.1. Стороны договорились совместно:**

- Определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда, путем заключения соглашения по охране труда администрации и профкома на 2021- 2024г.г. (Приложение № 5).
- Разрабатывать и вводить в действие инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в учреждении по принадлежности.
- Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы специалиста по охране труда.
- Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда Работников учреждения, и выработать меры по их улучшению.
- Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.
- Определять степень ответственности должностных лиц и работников учреждения за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере.
- Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнении соглашения по охране труда.
- Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профкома вопросы выполнения соглашения по охране труда настоящего коллективного договора, а также вопросы состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.2. Работодатель (или ответственное лицо, назначенное работодателем) в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации обязуется:

- Обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашения по охране труда и других мероприятий коллективного договора, содержащих обязательства по охране труда.
- Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации.
- Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях,



соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

- Проводить специальную оценку условий труда рабочих мест в соответствии с законодательством РФ.

- Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

- Обеспечить профессиональную подготовку и трудоустройство работников за счет средств учреждения в случаях приостановки деятельности (закрытия) учреждения или его подразделения, ликвидации рабочего места из-за неудовлетворительных условий труда, а также в случаях потери трудоспособности в связи с несчастным случаем или профессиональным заболеванием.

- Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний Работников по охране труда.

- Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

- Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический медицинский осмотр в соответствии с Профессиограммой для проведения предварительных и периодических осмотров работников ГБОУ «Губернаторская Куртамышская кадетская школа-интернат» в соответствии с Приказом Министерства Здравоохранения РФ от 28 января 2021 №29н.

- Не допускать к работе (отстранять от работы) лиц, не прошедших в установленном порядке медицинский осмотр, инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

#### 7.2.1. Обеспечить:

- совместно с выборным профсоюзным органом проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организации и структурных подразделений.

- участие представителей выборного профсоюзного органа организации в расследовании несчастных случаев на производстве.

- выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами, согласно Перечню работ и профессий, дающих право на бесплатную выдачу мыла в ГБОУ «Губернаторская Куртамышская кадетская школа-интернат» (Приложение № 7) и Перечню профессий и должностей на бесплатное получение работниками ГБОУ

«Губернаторская Куртамьшская кадетская школа-интернат» специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты на 2021-2024г.г. (Приложение № 6)

- ремонт, сушку, стирку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

7.2.2. Предоставить Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск работникам за вредные и опасные условия труда и за ненормированный рабочий день согласно Списку должностей на дополнительные отпуска (Приложение № 4);

- доплату к тарифной ставке (окладу) в процентном отношении за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно Положения об оплате труда (Приложение № 2).

7.2.3. Установить дополнительно единовременное денежное пособие Работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей. Размер материальной помощи устанавливается индивидуально для конкретного случая.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

7.3.2. Правильно применять выданную им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.3.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания (отравления).

7.4. Выборный профсоюзный орган обязуется:

7.4.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

7.4.2. Организовывать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

7.4.3. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об

охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

7.4.4. Проводить обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

## **8. ДОБРОВОЛЬНОЕ И ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ**

Работодатель обязуется:

8.1. Заключение договора с органами здравоохранения по проведению профилактических осмотров.

8.2. Выделять необходимые денежные средства и оборудование на содержание медицинского пункта.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение и (или) изменение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- утверждение формы расчетного листка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения к сотруднику, являющемуся членом профсоюза;
- определение форм профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной

профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

10.4. Направлять учредителю учреждения заявление о неоднократных преднамеренных грубых нарушениях руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.7. Участвовать совместно с территориальным (районным) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

10.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет средств Профсоюза.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями.

11.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

11.3. Не реже двух раз (по полугодиям) в год стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании трудового коллектива учреждения.

11.4. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

11.5. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.