



## **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 Куртамышская кадетская школа-интернат имени генерал-майора В.В. Усманова», представленный в лице директора Владимира Васильевича Скутина, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профком», в лице ее председателя, уполномоченного общим собранием коллектива.

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;
- 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 с 28 августа 2024 года.

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 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие 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 кадет, всемерного развития их способностей и творческого потенциала; обеспечивают охрану и укрепление здоровья кадет; 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 имени генерал-майора В.В. Усманова» (Приложение №2), согласованного с «Профкомом».

3.2. Оплата труда Работников учреждения производится в соответствии с федеральным и региональным 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 нормативных документов об оплате труда, утвержденных Правительством Курганской области.

3.4. Изменение размера тарифной ставки и 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 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 имени генерал-майора В.В. Усманова» (Приложение № 2) и Положения о стимулирующих выплатах (Приложение № 8).

3.9. Оплата за особые условия 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 до 6 часов) - в повышенном размере на 35 % от часовой тарифной ставки, должностного оклада;

- сверхурочная работа оплачивается 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 имени генерал-майора В.В. Усманова» (Приложение № 3).

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

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников составляет не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, в т.ч. 18 часов учебной (преподавательской) работы согласно тарификации, расписанию занятий, а также выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами и приказами.

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 двукратном 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 календарных 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 (в соответствии с личным заявлением работника). Однократно в течение календарного

года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка (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 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), кроме педагогических работников.

5.11. Отдельным категориям Работников устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска путем присоединения к ежегодному оплачиваемому отпуску или в любое другое удобное для работника время, согласно Списка должностей на дополнительные отпуска по ГБОУ «Губернаторская Куртамышская кадетская школа-интернат имени генерал-майора В.В. Усманова» (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.
- Прикреплять малоквалифицированных работников, молодых специалистов в порядке обучения к наставникам.
- Организовывать для работников командировки по обмену опытом, посещение семинаров и других мероприятий.

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

7.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательствами и нормативными актами по охране труда обязан выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

7.3. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

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 над 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. Заключить договор 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 над 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 профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (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. Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

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 над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

10.5. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

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

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

10.9. Предоставлять на согласование Работодателю План работы «Профкома».

10.10. Отчитываться о проделанной работе на отчетно-выборных и других собраниях, а также об использовании профсоюзных взносов перед членами профсоюза.

## **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.

Пронумеровано,  
принципировано и скреплено  
печатью

11 (двисторонне)

Листов .  
Директор *[Signature]* В.В.  
Скулян

