

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Дом детского творчества п. Советский»
Советского района Республики Марий Эл
на 2013-2016 годы

Подписан сторонами:

От работодателя:

От работников:

Директор



(Т.М. Орлова)

МП

Председатель первичной
профсоюзной организации



(Ф.Ф. Хамидулина)

МП

« 11 » апреля 2013 г.

«11» апреля 2013 г.

Прошёл уведомительную регистрацию в Отделе социальной защиты населения и труда в Советском районе РМЭ 25.04.2013г.
года, регистрационный номер 10.

Руководитель ОСЗН и Т
в Советском районе РМЭ

В.А. Куклин

Прошёл уведомительную регистрацию в Советской районной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ 11 мая 2013г.
года, регистрационный номер 4.

Председатель



О.В. Пирогова

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Дом детского творчества п. Советский» Советского района Республики Марий Эл.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением между Правительством Республики Марий Эл, Объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл и республиканским объединением работодателей, территориальным отраслевым Соглашением между отделом образования и по делам молодежи администрации муниципального образования «Советский муниципальный район» и Советской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице **директора Орловой Тамары Михайловны;**

- работники в лице выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду и в райком профсоюза.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11. При принятии приказов, распоряжений, инструкций, положений и других нормативных правовых актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитывать положения настоящего коллективного договора.

Договор обязателен к применению при заключении в учреждении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

1.14. Если до истечения срока действия от сторон не поступило предложений о заключении нового коллективного договора, то срок действия настоящего коллективного договора продлевается на три года.

1.15. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.18. Все спорные вопросы по толкования и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.20. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашённые для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счёт учреждения на срок, не более трёх месяцев в течение года.

II. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

2.1.2. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2.2.2. Содействовать работникам, желающим повышать квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.2.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.2.4. В случае высвобождения работников осуществлять их опережающее обучение для трудоустройства на новых рабочих местах.

2.2.5. В случае направления работника на повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

2.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органа управления образованием).

2.3. Стороны пришли к соглашению о том, чтобы:

2.3.1. Основаниями для продления действия квалификационных категорий на срок не более одного года считать:

- временную нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;
- нахождение в отпуске до одного года в соответствии со ст. 55 ФЗ РФ «Об образовании»;
- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с уходом на пенсию, ликвидацией образовательного учреждения или сокращением численности и штата работников образовательного учреждения;
- случаи истечения срока действия квалификационной категории у работников, которым до пенсии по старости осталось менее трёх лет;
- награждение правительственными наградами (орден, медаль), почетной грамотой Республики Марий Эл, почетными званиями, почётной грамотой Министерства образования и науки РФ, нагрудными знаками «Почётный работник общего образования РФ»;
- завоевание первого места в республиканском, районном профессиональном конкурсе, участие в финале Всероссийского конкурса;
- наличие 30-летнего педагогического стажа;
- наличие учёной степени;
- вынужденный переход на новое место работы в последний год действия присвоенной квалификационной категории.

2.3.2. До конца учебного года продлевать срок действия квалификационной категории работникам, достигшим пенсионного возраста в год очередной аттестации и выразившим желание (на основании личного заявления) уволиться в течение или по окончании учебного года.

2.3.3. Работникам пенсионного и послепенсионного возраста, использовавшим право освобождения от аттестации и продления категории до конца учебного года, в случае продолжения трудовой деятельности после указанного срока устанавливается разряд оплаты труда без категории, в соответствии со стажем и образованием до прохождения аттестации в установленном порядке.

2.4. Организовать закрепление наставников за молодыми специалистами.

III. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

3. Работодатель обязуется:

3.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его преобразованием, а также сокращением численности или штата, рассматривать предварительно совместно с выборным органом первичной организации профсоюза.

3.2. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, конкретных работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под расписку не менее чем за три месяца.

3.3. Уведомлять выборный орган первичной организации профсоюза 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).

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым признается высвобождение 10% числа работающих в течение 60 календарных дней.

3.4. В случае возможного массового высвобождения работников реализовать меры, предусмотренные коллективным договором, соглашениями, а также определяемые в ходе консультаций с выборным органом первичной организации профсоюза.

Для предотвращения массового высвобождения работников, могут применяться следующие меры:

- ограничение или временное прекращение приёма новых работников;
- первоочередное расторжение трудовых договоров с совместителями и работниками, занятыми на временных работах;
- перевод работников с сокращаемых рабочих мест на вакантные рабочие места;
- поэтапное высвобождение работников;
- заключение с работниками договоров о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направление работников на переподготовку;
- использование возможности досрочного (до двух лет) выхода на пенсию в соответствии с заключением службы занятости;
- другие меры, не противоречащие законодательству.

3.5. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также: лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшим в учреждении свыше 15 лет; одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденному председателю первичной организации профсоюза; при наличии супруга, имеющего статус безработного; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

3.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи.

3.7. Не передавать на сторону договоры на работы, которые могут быть удовлетворительным образом выполнены за дополнительную оплату своими работниками.

3.8. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком дежурств, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной организации профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ, постановление Правительства РФ № 191 от 03. 04. 2003 г.).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

4.1.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.5. 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.

Работа в праздничный день оплачивается в двойном размере и порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.6. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с их письменного согласия с учетом ограниче-

ний и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. (ст. 259, 268 ТК РФ).

4.1.7. К сверхурочным работам, к дежурствам по окончании рабочего дня, в вечернее и ночное время, а также в выходные и праздничные дни, к командировкам не допускается привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников в возрасте до 18 лет, работников, обучающихся без отрыва от производства, в дни занятий. Женщины, имеющие детей в возрасте от трёх до 14 лет, одинокие мужчины, имеющие детей в возрасте до 14 лет, работники, имеющие детей-инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам и дежурствам только с их письменного согласия, причем инвалиды в случае, если такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями. Сверхурочные работы и дежурства могут производиться только по письменному приказу администрации, согласованному в необходимых случаях с выборным органом первичной организации профсоюза. Размеры доплат и условия их выплаты за сверхурочные работы и дежурства фиксируются в коллективном договоре или в приказах, согласованных с выборным органом первичной организации профсоюза. При этом они не могут быть ниже установленных законодательством.

4.1.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

4.1.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.1.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.1.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предусматривать дополнительный оплачиваемый трехдневный отпуск:

- в случае вступления в брак;
- смерть родителей, детей, супруга, супруги.

4.2.2. Предоставлять по просьбе работников отпуск без оплаты по следующим причинам:

- рождение ребёнка в семье;
- бракосочетание детей;
- переезд на новое место жительства;
- проводы на службу в армию сына, брата;
- другие уважительные причины.

Количество дней краткосрочного отпуска определяется по договорённости между работником и руководителем учреждения.

4.2.3. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливаются по их личному заявлению ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.2.4. Работнику на период болезни может быть предоставлен по письменному заявлению неоплачиваемый отпуск. Предъявление медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания, в этом случае не требуется.

4.2.5. Предоставлять вне графика учебные отпуска, отпуска для санаторно-курортного лечения в счёт очередных отпусков.

4.2.6. Каждый педагогический работник не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года (**Приложение № 3**).

V. Оплата и нормирование труда

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате

труда и Положением об установлении доплат и надбавок работникам МОУ ДОД «Дом детского творчества п. Советский» (Приложение № 2).

5.1.2. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.3. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки, согласуемые с выборным органом первичной организации профсоюза.

5.1.4. Наполняемость групп устанавливается Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

5.1.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда в учреждении производить по согласованию с выборным органом первичной организации профсоюза.

5.2.2. Выплату заработной платы осуществлять 25 числа текущего месяца и 10 числа последующего месяца. Табель учета рабочего времени, подаваемый в бухгалтерию 20 числа текущего месяца, предварительно вывешивать на один день для всеобщего обозрения.

5.2.3. Выдавать работникам расчетные карточки по начисленной и выплаченной заработной плате (**Приложение № 6**).

5.2.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст. 236 ТК РФ).

5.2.5. За совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора до 50% сэкономленной суммы.

5.2.6. При временном замещении работнику выплачивать разницу между его зарплатой и зарплатой замещаемого работника при условии, что замещающий работник не является штатным заместителем или помощником отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора. Эта разница выплачивается с первого дня замещения за весь его период.

5.2.7. Установить доплату в размере 12 % тарифной ставки или оклада за работу с тяжелыми и вредными условиями труда: работы с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

5.2.8. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.2.9. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в повышенном размере (ст.154 ТК РФ), не ниже 35%.

5.3. Профком осуществляет контроль:

- за правильностью установления должностных окладов и тарифных ставок, доплат, надбавок стимулирующего характера, премий работникам учреждения;

- за своевременным проведением тарификации, перетарификации (по согласованию с профкомом), выплатой заработной платы;

- за правильностью расчётов по заработной плате всех работников, включая руководителей и весь административный персонал.

VI. Социальная поддержка, гарантии, льготы и компенсации

6. Стороны договорились:

6.1. Педагогическим работникам учреждения оказывать меры социальной поддержки в порядке и размерах, установленных действующим законодательством Республики Марий Эл.

6.2. Оказывать содействие в участии педагогических работников в районных и республиканских программах «Обеспечение жильем молодых семей», «Социальное развитие села» и др.

6.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.4. Обеспечивать предоставление педагогическим работникам мер социальной поддержки по оплате жилищно – коммунальных услуг в порядке, установленном законодательством.

6.5. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процес-

сом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

6.6. Вопросы предоставления работникам всех видов путёвок решать Комиссией, созданной на паритетных началах из представителей администрации и выборного органа первичной организации профсоюза.

Комиссия ведёт учёт работников и их детей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе, устанавливает очередность. При получении путёвок в бухгалтерию страхователя необходимо представить: заявление на имя руководителя учреждения, медицинскую справку, и решение комиссии. Лицо, получившее путёвку, по возвращении из здравницы обязано сдать в бухгалтерию страхователя «Обратный талон к путевке» или документ, его заменяющий, о чём делается соответствующая запись в книге учета путевок.

6.7. Предоставлять льготные санаторные путевки в первую очередь для реабилитации после острого инфаркта миокарда, операций на сердце и желудочно-кишечном тракте, сложнейших операций, представлявшим угрозу для жизни по предъявлению справок ЦРБ.

6.8. В случае необходимости предоставлять дополнительный отпуск за свой счет по уходу за больным ребенком по справке ВКК после трех лет сроком на один год с сохранением рабочего места.

6.9. Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

6.10 Стороны проводят организаторскую и разъяснительную работу по вопросам дополнительного негосударственного пенсионного страхования работников учреждения.

Работодатель на основании личного заявления работника перечисляет средства работника на персонифицированные счета негосударственных пенсионных фондов.

VII. Охрана труда и здоровья

7. Работодатель обязуется:

7.1. Выделить средства на охрану труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда. Ежегодно составлять соглашение по охране труда и смету расходов на эти мероприятия. Смета указанных расходов должна быть утверждена работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации до 1 февраля. Оба вышеуказанных документа прилагаются к коллективному договору (**Приложение № 11**).

7.2. Создать комиссию по охране труда на паритетных началах из представителей работодателя и профсоюзной организации.

Организовать административно-общественный (трехступенчатый) контроль за охраной труда с периодичностью:

I ступень – ежедневно до начала работы;

II ступень – один раз в квартал комиссия во главе с заместителем руководителя учреждения (руководителем, если нет заместителя);

III ступень – один раз в полугодие комиссия во главе с руководителем учреждения.

Не реже одного раза в месяц проводить «День охраны труда».

7.3. Проводить в учреждении с периодичностью один раз в пять лет аттестацию рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

7.4. Систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям труда на его рабочем месте и фактическом состоянии этих условий.

7.5. Обеспечить качественную подготовку учреждения к работе в зимних условиях.

Ежегодно оформлять актом разрешение на проведение занятий в спортивном зале, мастерских.

7.6. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.7. Обеспечить производственные подразделения медицинскими аптечками первой помощи, систематически пополнять их медикаментами в соответствии с перечнем.

7.8. Обеспечить контроль за утилизацией люминесцентных ламп.

7.9. Производить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда в установленные законом сроки.

7.10. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (**Приложение № 9**), а также моющими и обезвреживающими средствами (**Приложение № 10**) в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

7.13. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

7.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.16. Приостанавливать частично или полностью деятельность учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся или работников до полного устранения причин опасности.

При несоответствии температуры воздуха в помещениях санитарным нормативам работа в них прекращается.

Незамедлительно выполнять рекомендации профсоюзного органа о приостановлении работ в случае появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников впредь до принятия окончательного решения судом.

7.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.18. Немедленно сообщать в районный отдел образования и по делам молодежи о каждом несчастном случае с детьми и работающими.

7.19. Ежеквартально проводить анализ травматизма среди работников и обучающихся, разрабатывать рекомендации и мероприятия по его снижению. Результаты анализа доводить до сведения всех работников.

7.20. Создать необходимые условия для работы уполномоченного профсоюзной организации по охране труда:

- обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счет средств учреждения;

- предоставить для выполнения возложенных на него обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой из надтарифного фонда за проработанное время;

- проводить совместно с райкомом профсоюза обучение уполномоченных по охране труда с сохранением среднего заработка обучаемому.

7.21. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда для всех профессий и должностей, на все отдельные виды работ.

7.22. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.23. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.24. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.25. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.26. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

7.27. Оборудовать место для отдыха работников.

VIII. Экономика и управление

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить:

- фонд оплаты труда для работников учреждения, определенный, исходя из утверждённого штатного расписания и ставок (окладов);

- надтарифный фонд оплаты труда за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, не менее 25 процентов фонда оплаты труда;

- выплаты за работу с неблагоприятными условиями труда **(Приложение № 9)**;

- поощрительные выплаты по результатам труда (премии);

- ежемесячную денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей без предоставления чеков, квитанций, счетов или других оправдательных документов.

8.2. На паритетных началах с выборным органом первичной профсоюзной организацией участвовать в управлении средствами

государственного фонда социального страхования, медицинского страхования.

8.3. Предусмотреть в бюджете на год оплату медицинского осмотра работников, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников, приобретение санитарных книжек.

8.4. Добиваться выделения финансирования вводимых и капитально ремонтируемых объектов. Разрабатывать и утверждать в качестве приложения к настоящему договору перечень таких объектов.

8.5. Оплачивать (по чекам) педагогическим работникам приобретаемые для учреждения пособия, бумагу, литературу и т.п., если на то была предварительная договорённость.

8.6. Обеспечивать оплату командировочных расходов, согласно существующему законодательству.

8.7. При передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования учитывать мнение трудового коллектива или по его поручению выборного органа первичной профсоюзной организации. Не допускать ухудшения условий труда работников учреждения, а размеры и порядок использования полученных от аренды средств, остающихся в распоряжении учреждения, фиксировать в коллективном договоре.

8.8. Исполнять решение фонда социального страхования о страховых выплатах. Предоставлять застрахованным, нуждающимся в лечении по причинам несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно.

8.9. Производить немедленное информирование работников о корректировке и изменении ассигнований.

8.10. Обеспечить ежегодное информирование работников о финансово-экономическом состоянии учреждения, основных направлениях и результатах хозяйственной деятельности.

8.11. Предоставлять по требованию комиссии по трудовым спорам все необходимые ей расчёты и документы.

8.12. Финансировать спортивные и культурно-массовые мероприятия работников учреждения.

Проводить смотры-конкурсы совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.13. Определить следующий перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности:

- работники, выполняющие обязанности кассиров;
- заведующие хозяйством, осуществляющие хранение материальных ценностей.

Перечень названных должностей и видов работ расширенному толкованию не подлежит.

8.14. Финансовые и материальные средства образовательного учреждения, закреплённые за ним учредителем, используются им в соответствии с их назначением на цели, предусмотренные уставом образовательного учреждения, и изъятию не подлежат, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных органов первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором

работодатель обязуется:

9.1. Признать выборный орган первичной организации профсоюза официальным представителем всех членов профсоюза учреждения в коллективных переговорах по вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы работников.

9.2. Содействовать деятельности профсоюзной организации.

9.3. Включать в состав Советов и комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению и других представителей выборного органа первичной организации профсоюза.

9.4. Предоставлять председателю первичной организации профсоюза или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.5. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.6. Предоставлять возможностям выборному органу первичной организации профсоюза, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий коллективного договора, соглашений, обеспечения здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.7. Бесплатно и беспрепятственно выдавать выборному органу первичной организации профсоюза информацию по любым интересующим вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных

форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.9. Предоставлять выборному органу первичной организации профсоюза бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, уборкой и охраной, транспортные средства связи, оргтехнику для работы самого выборного органа и для проведения собраний, массовых мероприятий с работниками, дать возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Выборный орган первичной организации профсоюза размещается в основном здании школы-интерната (ст. 377 ТК РФ).

9.10. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы.

9.11. В случае, если работник уполномочил выборный орган первичной организации профсоюза представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере одного процента.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.12. За счет средств учреждения производить ежемесячные выплаты председателю первичной организации профсоюза в размере 5% от его оклада по занимаемой должности.

9.13. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной организации профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.14. Расторжение трудового договора по инициативе администрации производить во всех случаях с предварительного согласия выборного органа первичной организации профсоюза, руководителя учреждения – с согласия президиума райкома профсоюза и совета директоров.

9.15. Признать, что работники, избранные в состав выборного органа первичной организации профсоюза и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель и заместители руководителя выборного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав выборного органа первичной организации профсоюза, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях уволь-

нение производится в порядке, установленном частью первой настоящего пункта.

Уполномоченный выборного органа первичной организации профсоюза по охране труда, не освобожденный от основной работы, не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, переведен на другую работу по инициативе работодателя и не может быть уволен без предварительного согласия выборного органа первичной организации профсоюза.

9.16. Изменение условий трудового договора работников, входящих в состав выборного органа первичной организации профсоюза, допускается помимо соблюдения общего порядка только с учетом мнения выборного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) выборного органа – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.17. При окончании срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа и истечении срока действия квалификационной категории, присваиваемой по результатам аттестации (в период исполнения полномочий или в течение шести месяцев после их окончания), работникам по их заявлению продлевается срок действия квалификационной категории на один год.

9.18. Работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на один год.

9.19. Работа в качестве председателя первичной организации профсоюза и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при отборе кандидатур на выдвижение.

9.20. По согласованию с выборным органом первичной организации профсоюза рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- система оплаты и стимулирования труда (**Приложение № 4**);
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссии по охране труда;
- режим работы, расписание, график сменности;
- утверждение формы расчетного листка;

- утверждение 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;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых для этого профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- другие локальные нормативные акты.

9.21. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного органа первичной организации профсоюза, в необходимых случаях – согласие.

9.22. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст.378).

Х. Обязательства выборного органа первичной организации профсоюза

10. Выборный орган первичной организации профсоюза обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили выборный орган первичной организации профсоюза представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной организации профсоюза.

Быть полномочным представителем Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

10.3. Участвовать в разработке мер по социальной и экономической защите работающих. При необходимости вступать в переговоры с органами государственной власти по защите этих прав вплоть до организации коллективных действий (забастовок) в соответствии с законодательством.

Заслушивать сообщения руководителя учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашения по охране труда реализа-

ции социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

10.4. Доводить до сведения работников информацию, предоставляемую профсоюзу администрацией учреждения, органами управления образованием.

Ежегодно информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.5. Давать бесплатно членам профсоюза юридические консультации.

10.6. Проводить анализ поступающих в выборный орган первичной организации профсоюза жалоб и заявлений трудящихся по вопросам трудового законодательства, доводить его до сведения работодателя, принимать меры по устранению причин и условий, порождающих данные нарушения.

10.7. Ежемесячно вести учебу профактива, совместно с руководителем обеспечить ежемесячное правовое просвещение работников.

10.8. Добиваться роста реальной заработной платы.

Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.9. Осуществлять общественный контроль:

- правильности установления должностных окладов и тарифных ставок, доплат и надбавок стимулирующего характера, премий;

- своевременного проведения тарификации, перетарификации по согласованию с выборным органом первичной организации профсоюза и выплатой заработной платы;

- правильности расчетов по заработной плате всех работников;

- соблюдения норм и правил охраны труда;

- соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников;

- соблюдения установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;

- выполнения коллективного договора, районного, республиканского соглашения в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;

- своевременного перечисления средств в пенсионный фонд;

- правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждении и др.

- своевременного предоставления педагогическим работникам мер социальной поддержки по оплате жилищно – коммунальных услуг;

10.10. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.11. Направлять учредителю, районному отделу образования и по делам молодежи заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективно-

го договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, в случае принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной организации профсоюза (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

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

10.13. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.14. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза решать вопросы по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.15. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченным органам.

10.16. Осуществлять контроль рационального использования рабочего времени, соблюдения режима отдыха, правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.17. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.18. Организовать выборы и работу уполномоченного выборного органа первичной организации профсоюза по охране труда.

10.19. Пользоваться правом на участие в любой государственной экспертизе на соответствие объектов требованиям охраны труда. При необходимости проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Для этого привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной выборным органом первичной организации профсоюза, представляется работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции работодателя экспертиза подтверждает мнение выборного органа первичной организации профсоюза об отрицательном влиянии условий труда на работоспособность (здоровье) работников, работодатель компенсирует выборному органу первичной организации профсоюза понесенные им затраты с проведением экспертизы.

10.20. Принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также осуществлять самостоятельное их расследование.

Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также о всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве.

Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

10.21. Осуществлять контроль использования средств, предназначенных на охрану труда.

10.22. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников в пенсионные органы.

10.23. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетания, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.

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

10.25. Оставлять на профсоюзном учете работников, уволенных по сокращению штата, до их трудоустройства.

10.26. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

10.27. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Разъясняют условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

11.3. Проводят организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.4. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

11.5. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

11.6. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, принимают в связи с этим протокольное решение.

11.7. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предотвращения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195. ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

11.9. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК, часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона о профсоюзах).