

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА

Коллективного договора, заключенного *МБОУ «Куединская средняя общеобразовательная школа № 1 – Базовая школа»*

Адрес: *617700Россия, Пермский край, п. Куеда, ул. Школьная, д. 23*

Регистрационный номер 87

Организационно-правовая форма: *учреждение*

Отрасль: *образование*

Стороны, подписавшие договор:

директор – Санникова Ф.Ф.

председатель профкома – Галимова Л.В.

Дата принятия (заключения) договора: *06 февраля 2013 года*

Срок действия: *3 года*

Наличие приложений: *1*

Дата регистрации: *15 февраля 2013 года*

Подпись должностного лица,
проводившего регистрацию



(О.В. Сысоева)

Коллективный договор
Муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения
«Куединская средняя общеобразовательная школа №1- Базовая
школа» на 2013-2016 годы.

Директор школы
Ф.Ф. Санникова



Председатель профкома
Л.В. Галимова

Принят на общем собрании
«06» февраля 2013г.
Протокол № 3

Зарегистрирован администрацией Куединского района
Регистрированный № 87 от «15» февраля 2013г.

Ответственный за уведомительную регистрацию
Н.В. Журавлева



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный Договор (далее КД) заключен в соответствии с законодательством РФ, трехсторонним соглашением между администрацией Куединского района, работодателями и профессиональными союзами работников образования и науки и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения.

1.2. КД - правовой акт, регулирующий социально- трудовые отношения в учреждении и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот. Сторонами КД являются работники учреждения в лице профсоюзного комитета и работодатель в лице директора школы.

Стороны КД являются социальными партнерами и обязуются сотрудничать на условиях:

- полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников, реализации всех положений и обязательств КД;
- соблюдения законодательства и норм настоящего КД;
- равноправия и полномочия сторон.

1.3. В течение срока действия КД стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При поступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего КД, заинтересованная сторона направляет другой стороне предложения в письменной форме о начале ведения переговоров. При пересмотре КД условия труда работников не могут быть изменены в сторону ухудшения, если это противоречит законодательству. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением в КД, являются неотъемлемой частью его и доводятся до сведения всех работников.

1.4. Ни одна из сторон не может в течение срока действия КД в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Настоящий КД распространяется на всех работников школы. Мероприятия и льготы, осуществляемые за счет средств бюджета, распространяются на всех работников.

1.6. КД вступает в силу со дня его подписания сторонами и сохраняет свое действие до окончания договора. КД в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в администрацию Куединского района.

1.7. Не позднее месяца после подписания КД работодатель обязуется довести до работников текст договора путем издания брошюры. Полный текст КД со всеми приложениями в обязательном порядке находится у работодателя, главного бухгалтера и в профсоюзном комитете.

1.8. Контроль за выполнением КД осуществляют обе стороны, подписавшие его:

- ежемесячно комиссия по установлению доплат, надбавок, премий;

Ежеквартально на совместных заседаниях представителей работодателя и профкома;

- через проведение собраний за полугодие и год.

2. Обеспечение жизнедеятельности учреждения.

Стороны признают, что обеспечение нормальной жизнедеятельности учреждения является их общей задачей.

2.1. Обязательства работодателя по обеспечению жизнедеятельности учреждения.

Работодатель обязуется:

- добиваться наиболее полного финансирования организации;
- своевременно комплектовать учреждение необходимыми кадрами, учащимися, оборудованием;
- внедрять новые методики преподавания;
- проводить работу по повышению квалификации педагогов;
- своевременно готовить школу к новому учебному году и к работе в зимних условиях;
- обеспечивает приоритет в выплате заработной платы перед другими бюджетными расходами;
- раз в полугодие информировать работников об итогах деятельности (в том числе и финансовой) школы.

2.2. Обязательства работников и профсоюзного комитета по обеспечению жизнедеятельности учреждения.

2.2.1. Работники школы обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать дисциплину, выполнять Устав школы, Правила внутреннего трудового распорядка;
- повышать свою квалификацию;
- вносить предложения для улучшения деятельности школы.

2.2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- проводить работу по выработке у работников добросовестного отношения к исполнению своих обязанностей, подчинению Правилам внутреннего трудового распорядка;
- поддерживать работодателя в решении задач функционирования учреждения, направленных на повышения жизненного уровня работников, защиту их интересов;
- своевременно, совместно с работодателем предотвращать конфликты в коллективе путем переговоров и достижения компромиссных решений;
- добиваться стабильного финансирования школы, своевременного и полного выделения средств на оплату труда, коммунальных услуг и иных социальных выплат;

- контролировать соблюдение трудового законодательства, отстаивать и защищать социально-экономические интересы членов профсоюза их права и льготы.

2.3. *Участие работников в управлении учреждением.*

Стороны договорились, что помимо форм участия работников в управлении учреждением, указанных в ст. 53 Трудового кодекса РФ, определить следующие дополнительные формы:

- общие профсоюзные собрания;
- собрания трудового коллектива;
- организация анкетирования по проблемам школы;
- участие в работе Управляющего Совета школы.

Выдвижение кандидатур работников для присвоения Почетных званий, награждения почетными грамотами, ценным подарком, объявление благодарности, другие поощрения производятся с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.4. При определении формы защиты своих прав, в акциях протеста, митингах и т. д. учитывается мнение коллектива.

3. Найм, увольнение, рабочее время, время отдыха.

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдается на руки работнику.

Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено КД и законодательством.

Изменение условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия сторон в письменной форме.

О возможных изменениях условий труда работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 месяца.

3.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в школе Правилами внутреннего распорядка, Уставом и иными локальными нормативными актами, Коллективным договором.

3.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для педагогических работников. Для других работников испытательный срок не превышает трех месяцев. В период испытательного срока на работника распространяются все нормативные правовые акты (в т. ч. локальные), КД.

3.4. Стороны договорились, что расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 п. 7,8 производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, если работник является членом профсоюза.

3.5. Стороны договорились, что помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами прекращение трудового договора с педагогическим работником по основаниям, предусмотренным ст. 336 п.1,2 производится с учетом мотивированного мнения профкома, если работник является членом профсоюза.

3.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели.

3.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.8. Продолжительность ежедневной работы, перерывы для отдыха и обеда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием уроков, утвержденными работодателем и согласованными с профкомом.

3.9. Работодатель имеет право привлекать работников к дежурствам, не связанных с исполнением основных трудовых обязанностей после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни. Список работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, согласовывается с профсоюзным комитетом и компенсируется эта работа отгулом в каникулярное время.

3.10. Если обучение и курсовая подготовка работника производилось за счет средств работодателя, работник обязан после обучения отработать в данном учреждении не менее 3-х лет. Если работник увольняется, то затраты обучения возмещает пропорционально отработанному времени.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиками отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится по соглашению между работником и работодателем на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

3.13. В учреждении предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска для работников с ненормированным рабочим днем (библиотекари, водители автобуса, заведующий хозяйством, главный бухгалтер, бухгалтер). Этот отпуск не может быть меньше 3-х календарных дней ст.119 ТК РФ, но не более 10 календарных дней.

3.14. Для решения неотложных социально- бытовых вопросов работники по заявлению имеют право на дополнительный неоплачиваемый социальный отпуск в связи:

- с заключением брака, рождением ребенка, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);

- со свадьбой детей, проводами в армию сына – до 2 календарных дней.

Отпуск может быть оплачиваемым при наличии у школы финансовых возможностей (за счет стимулирующего фонда заработной платы).

3.15. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 4 календарных дней в месяц одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка в возрасте до 14 лет, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям (для педагогических работников - в каникулярное время).

3.16. Педагогические работники, проработавшие в учреждении не менее 10 лет имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы, сроком до одного года.

3.17. Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с утвержденными графиками. Основной и дополнительные отпуска могут суммироваться или делиться на части по соглашению между работником и работодателем.

3.18. Работодатель перед завершением учебного года обязательно должен ознакомить работника с предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.19. Выходным днем для работников, кроме сторожей, считать воскресенье.

3.20. Согласно трудовому договору, принятому в сентябре, количество рабочих часов у педагогического работника в течение учебного года не должны изменяться, без согласия сторон.

3.21. За проведение консультаций в выходные и праздничные дни (в аттестационный период) предоставляется отгул по заявлению работника.

3.22. Работодатель имеет право издавать приказ о временном переводе на должность или рабочее место, которое не является вакантным, на котором работник временно отсутствует, в связи с болезнью, отпуском, выполнением предусмотренных законом обязанностей, прогулом или по любым другим причинам. Учебная нагрузка в объеме в большем или в меньшем нормы часов устанавливаются при письменном согласии учителя.

3.22. Не допускается привлечение беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3-х лет, работников, моложе 18 лет, работников, обучающихся без отрыва от производства к сверхурочным работам, к дежурствам по окончании рабочего дня, в ночное время, а также в выходные и праздничные дни, к командировкам. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3-х до 14 лет, инвалиды могут привлекаться перечисленным выше работам только с их письменного согласия.

3.22. Работодатель имеет право

4. Оплата труда.

4.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирование работников, исключительно в денежной форме. Размеры доплат, надбавок, и других выплат стимулирующего характера устанавливаются на основе Положения об оплате труда и стимулирования работников в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников. (Приложение 1).

4.2. Педагогическая деятельность, осуществляемая в порядке замещения в основное рабочее время оплачивается как замена вне основного рабочего времени - по тарификации того работника, который замещает.

4.3. Заработная плата оплачивается не реже, чем два раза в месяц. Аванс в размере не выше 40% тарифной ставки 15 числа, окончательный расчет не позднее 4 числа каждого месяца.

4.4. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях зарплаты, причитывающейся ему за месяц.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы. В случае отсутствия средств на своевременную оплату заработной платы работодатель и профком действуют в пределах предоставленных им прав и начинают переговоры об определении реальных сроков выплаты заработной платы, информируя о результатах переговоров трудовой коллектив.

4.6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы, при наличии средств у учреждения.

4.7. В случае нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы, платы за отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже 1/25 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.8. Стороны договорились установить в учреждении следующие формы поощрения за труд: благодарность, ценный подарок, премия, Почетная грамота, занесение в Книгу почета, на Доску Почета. Поощрения за труд производятся по согласованию профсоюзным комитетом.

4.9. Выплачивать педагогическим работникам ежемесячную денежную компенсацию с целью содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, в размерах, предусмотренных в ст.55 п.8 закона РФ «Об образовании». Данная компенсация выплачивается независимо от объема учебной нагрузки и в период нахождения педагогического работника в отпуске (в т. ч. В отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до 3-лет) без предоставления чеков, квитанций, счетов или других оправдательных документов.

4.10. Выплачивать единовременное пособие в связи с выходом на заслуженный отдых педагогическим работникам в размере 15750рублей при стаже 25 лет и более (при увольнении).

4.11. Оказывать материальную поддержку и установить надбавки к заработной плате в соответствии с нормативными документами педагогическим работникам образовательных учреждений, удостоенных государственных наград за работу в сфере образования, а также имеющих отраслевые награды.

4.12. Выплачивать молодым специалистам, выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, прибывшим на работу в район, единовременное пособие в размере 18400рублей.

4.13. Оказывать материальную и другую помощь работникам:

- к юбилейным датам учреждения - 500 руб.;

- на похороны близких родственников (родители, дети, муж, жена)- 1500 руб.
- на похороны работника или ветерана педагогического труда для приобретения венков, на соболезнование – 1000 рублей.

4.14. Ветеранам труда оказывать материальную поддержку по праздничным и юбилейным датам из средств собственного фонда учреждения:

- чествование ветеранов педагогического труда по праздничным и юбилейным датам (ко Дню победы) в размере до 500рублей;
- поощрение пенсионеров ко Дню пожилых людей в размере до 500 рублей.

4.15. За школой признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера на основании разработанных положений.

4.15. В каникулярное время предоставлять по заявлению работника:

- за поездки с классом в выходные и праздничные дни -1 день отгул (оплачиваемый);
- учителям методический день.

4.16. Если профсоюз организует и проводит забастовку и в соответствии с законом РФ «О порядке рассмотрения коллективных трудовых споров », коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, должны производиться компенсационные выплаты на уровне средней заработной платы работникам, участвующим в забастовке (ТК РФ ст. 157,414).

4.17. При прекращении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка:

- в связи с призывом или поступлением работника на военную службу;
- в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность;
- в связи с отказом от продолжения работы, т.к. изменились существующие условия труда;
- в связи обнаружившимся несоответствием работника занимаемой должности, вследствие недостатка квалификации, либо состоянием здоровья;
- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- в связи с нарушением административного законодательства о труде, коллективного трудового договора.

5. Занятость. Работа с кадрами.

Стороны признают, что занятость - одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и применяют на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

5.1. При реорганизации и ликвидации учреждения образования за высвобождаемыми работниками сохраняется на период трудоустройства, не более чем на 3 месяца, средняя заработная плата с учетом выходного пособия. Не допускается ликвидация образовательных учреждений без

предварительного согласия схода жителей населенных пунктов, обслуживаемых данными учреждениями.

5. Массовыми является высвобождение более 5% численности работников в течение 90 календарных дней. В случае массового высвобождения работодатель обязуется:

- определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников;
- не позднее, чем за 3 месяца известить профсоюзный комитет, и предоставить необходимые документы: экономическое обоснование, планы графики высвобождения, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей, предлагаемые варианты ит.д.

Профсоюзный комитет обязуется:

- определить необходимость проводимого сокращения;
- контролировать соблюдение законодательства при сокращении;
- организовать разъяснения высвобождаемым работникам их права и гарантии, порядок постановки на учет в службе занятости и льготах, предоставляемых учреждением.

5.3. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе, кроме категорий, перечисленных в ст.179 ТК РФ имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 3 и менее года до пенсии);
- беременные женщины;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет.

В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории работников, им должна быть предложена другая работа, не ухудшающая их материального положения.

5.4. В отношении работников, уволенных по сокращению штатов, устанавливаются следующие дополнительные льготы:

- на период трудоустройства (но не более 1 года с момента увольнения) сохраняется право пользования санаторно-курортным лечением, детскими дошкольными учреждениями;
- решение о размере компенсации (оплаты) принимается отдельно в каждом конкретном случае.

5.5. Работников, предупрежденных о сокращении, в течение последних 3-х месяцев работы не переводить на режим неполного рабочего времени, не отправлять в вынужденные отпуска.

5.6. Заработная плата работнику, предупрежденному о сокращении, при повышении заработной платы в учреждении повышается на общих основаниях.

6. Охрана труда и здоровья работников.

Признавая приоритет в жизни и здоровья работников, стороны обязуются ответственно заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников.

6.1. В школе реализуется комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.2. Работодатель обеспечивает:

- периодическую аттестацию рабочих мест и работников в соответствии с учрежденным графиком;
- обучение и проверку знаний по охране труда рабочих и учителей в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- обобщение и анализ обстоятельств, причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, проведение профилактических мероприятий по их предупреждению;
- разработку инструкций по охране труда с учетом мнений профкома.

6.3. Создавать необходимые условия для уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда: обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда, за счет средств УО проводить совместные учебы.

6.4. Стороны договорились, что в школе создается комиссия по охране труда по 2 человека от каждой стороны.

6.5. Работники организации обеспечиваются средствами индивидуальной защиты по перечню профессий и должностей.

6.6. Организовав обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечить их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

Для выполнения возложенных на них функций предоставлять до 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка.

6.7. Расследование несчастных случаев проводится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профкома.

6.8. Работодатель производит обязательное, за счет средств учреждения, медицинское страхование работников.

6.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- регулярно рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросы по охране труда, мероприятий КД и информировать работников о принимаемых мерах.

6.10. Стороны договорились, что средства фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей расходуются в соответствии с порядком нормативных расходов и сумм начисленных страховых взносов, устанавливаемых Пермским региональным отделением фонда социального страхования.

Профсоюзный комитет осуществляет организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей.

6.11. Работодатель заключает договор с лечебно-профилактическим учреждением на проведение периодических осмотров работающих (первую очередь работающих на вредных и опасных условиях труда).

6.12. Работодатель выделяет материальную помощь:

- для приобретения дорогостоящих лекарств особо нуждающимся и при условии обязательной рекомендации врача - до 1 МРОТ.
- в связи со стихийными бедствиями, в зависимости от ущерба - до 2 МРОТ.

7. Культурное обслуживание работников, членов их семей.

Профсоюзный комитет выделяет средства на проведение культурно-массовых и физкультурных мероприятий из профсоюзного бюджета (если участники являются членами профсоюза).

Профсоюзный комитет предоставляет работникам смету расходования этих средств.

8. О некоторых дополнительных условиях для работников.

8.1. В честь юбилейных дат поощрять работников.

Считать юбилейными датами:

- 50, 55, 60, 65 лет для женщин;

- 55 и 60, 65 лет для мужчин.

Установить следующие формы поощрения в честь юбилейных дат:

вручение поздравительных писем и денежных премий при стаже работы:

- от 5 до 10 лет в данном учреждении до 30% от минимальной заработной платы;

- от 10 до 15 лет в данном учреждении до 40% от минимальной заработной платы;

- от 15 лет в данном учреждении до 50% от минимальной заработной платы, установленной в РФ на этот период.

Поощрению подлежат работники, честно выполняющие свои трудовые обязанности, активно участвующие в общественной жизни школы.

8.2. Работники поощряются по стажу, проработавшие не менее 10 лет в данном учреждении:

- за 15 лет- 15% от минимальной заработной платы;

- за 20 лет- 20% от минимальной заработной платы;

- за 25 лет- 30% от минимальной заработной платы;

- за 30 лет- 40% от минимальной заработной платы;

- за 35 лет- 40% от минимальной заработной платы;

- за 40 лет- 50% от минимальной заработной платы;

8.3. Работникам школы выплачивается материальная помощь:

- к профессиональным праздникам в размере до 2000 рублей из фонда стимулирования работников;

- ко Дню 8 Марта (женщинам) и ко Дню защитника отечества (мужчинам) в размере до 1000 рублей из фонда стимулирования работников.

8.4. Работникам, проработавшим год без листов нетрудоспособности и дополнительных отпусков, в т.ч. отпусков без сохранения заработной платы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 календарных дней.

9. Гарантии и условия работы для выборного профактива.

Работодатель и профсоюзный комитет строят свои отношения на принципах социального партнерства, уважения взаимных интересов и сотрудничества в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Закона РФ «О

профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами.

9.1. Работодатель обязуется:

- оперативно предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- учитывать мнение профсоюзного комитета при издании по учреждению нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Правила внутреннего трудового распорядка, Положения о стимулировании работников, о премировании, графиков сменности, графика отпусков;
- форму расчетного листа принимать по согласованию с профкомом;
- бесплатно предоставлять профсоюзному комитету пользоваться телефоном;
- бесплатно производить печатные и множительные работы;
- предоставлять по полугодию средства на социально- культурную и иную работу с п.7.1.КД;
- предоставлять помещение для проведения заседаний профсоюзного комитета, приема работников и другой профсоюзной работы;
- предоставлять возможность проведения собраний, заседаний профкома (в рабочее время);
- предоставлять представителям работников, участвующим в коллективных переговорах и разработке КД отгул в каникулярное время, если работа производилась в нерабочее время, в соответствии с затраченным временем;
- не применять к работникам, входящим в состав профсоюзного комитета, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнение без согласия с соответствующим профсоюзным органом;
- ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы;
- по заявке профсоюзного комитета освобождать профсоюзный актив от основной работы для прохождения обучения по вопросам профсоюзной деятельности;
- установить доплату председателю профкома и членам профкома за общественную работу за пределами рабочего времени согласно Положения об оплате труда и стимулирования работников.

9.2. Профком обязуется:

- проводить свою работу в соответствии с Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- поддерживать работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности учреждения и следовательно на повышение гарантий работников;
- контролировать выполнение КД в соответствии с установленными в нем сроками;
- в семидневный срок рассматривать обращение членов профсоюза;
- бесплатно консультировать членов профсоюза по юридическим вопросам, вопросам КД;
- в случае необходимости предоставлять интересы членов коллектива в суде.