

Принят  
общим собранием  
трудового коллектива  
протокол № 1  
от 12.01.2016года

Согласовано  
профсоюзным комитетом  
«12» января 2016г  
/ Пантелеева С.А.

Утверждаю.  
Директор МАОУ «СОШ» с.Летка  
« 12 » января 2016г.  
Ныркова.Н.А.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального автономного общеобразовательного  
учреждения «Средняя общеобразовательная школа»  
с.Летка

на 2016-2018 гг.

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ «СОШ» с.Летка и заключается между работниками и работодателем в лице директора Нырковой Н.А.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации (далее –ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее -Учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

в лице их представителя -первичной профсоюзной организации (далее- профком);  
работодатель в лице его представителя-директора Нырковой Надежды Антоновны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора. содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, 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 трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома.

1) Правила внутреннего трудового распорядка

## **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки ограничивается 36 часами.

2.5. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором полугодиях.

2.6. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста до 3х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.8. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия учебной нагрузки в таком случае не может превышать двух месяцев в течение календарного года); б) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

## **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным графиком, утверждаемым директором школы и принятым на педагогическом совете школы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом

учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами, педагогами дополнительного образования, ведущими преподавательскую работу характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы между ними, в том числе «динамический час» для учащихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними, предусматривается Уставом либо локальным актом с учетом СанПиН. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируются графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся, различной степени активности, приема ими пищи.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия; выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, заведование учебными кабинетами и др.).

Дни недели (периоды времени, в течение которых, образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях СанПиН 2.4.2.1178-02

(введены в действие постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 ноября 2002 г. N 44, зарегистрировано Минюстом России 5 декабря 2002 г., регистрационный N 3997; пункт 2.9.5 СанПиН), предусматривающих в первые два месяца "ступенчатый" метод наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

3.4. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

3.5. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать во своему усмотрению.

3.6. 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. 153 ТК РФ. с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников до **18** лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

3.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также, время летних каникул, не совпадающее с очередным трудовым отпуском является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

3.11. В периоды отмены учебных занятий для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В периоды отмены учебных занятий в отдельных классах или в целом по учреждению педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

3.12. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

3.13. Если работник не выходит на работу и не ставит в известность об этом администрацию, ему в таблице учета рабочего времени ставится прогул.

3.14. Освобождение от основной работы работников для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением за ним места работы (депутатских обязанностей, избирательного права, присяжные заседатели, доноры, в качестве свидетеля в суд), если обязанности должны исполняться в рабочее время. Выплату компенсации работнику

производит государственный орган или общественное объединение, которое привлекло работника к исполнению государственных или общественных обязанностей.

3.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома.

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

3.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью: педагогам 56 календарных дней основной отпуск + 16 календарных дней дополнительный отпуск; педагогам дополнительного образования 48 календарных дней основной отпуск + 16 календарных дней; обслуживающему персоналу 28 календарных дней основной отпуск + 16 календарных дней дополнительный отпуск.

3.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все дни неиспользованного отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. Днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель на основании письменного заявления предоставляет отпуск работнику без сохранения заработной платы. -работающим пенсионерам до 14 календарных дней в году; -работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

-работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней в году;

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми:

-работнику, имеющему 2 и более детей в возрасте до 14 лет;

-работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

-одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

-отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери, может быть установлен коллективным договором ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в году. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

3.20. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254) с предоставлением подтверждающих документов).

## **ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

4.2. Должностные оклады педагогических работников, заведующего библиотекой устанавливаются в зависимости от требований к уровню образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования муниципального района «Прилузский» и включает в себя:

-оплату труда исходя из должностных окладов,

- выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением.
  - выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением.
  - выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями
- 4.4.Изменение размера должностных окладов производится:
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 4.5.На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 4.6.Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца с 28 по 30 числа текущего месяца, за вторую половину месяца с 13 по 15 числа следующего за расчетным месяцем.
- 4.7.Заработная плата и все другие виды выплат работникам школы перечисляются на пластиковые карты или сберегательные книжки.
- 4.8.За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий настоящего Договора, отраслевого или территориального тарифного соглашений по вине работодателя сохраняется заработная плата в полном размере. Другие гарантии и компенсации предоставляются работнику на основании трудового договора, соглашений, коллективного договора, действующего законодательства.

## **ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

5.Стороны договорились, что работодатель:

- 5.1.Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.
- 5.2.Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты).
- 5.3.Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу в районах Крайнего Севера предоставляется работникам только по основному месту работы.
- 5.4.Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения (ст. 173 ТК РФ):
- на первом и втором курсах предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка по 40 календарных дней, на остальных курсах по 50 календарных дней, для сдачи итоговых государственных экзаменов- 1 месяц, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов 4месяца.
- Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в вузы- 15 календарных дней.
- 5.9.Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается 36 часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.
- 5.10.Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней.
- 5.11.Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа весом до 30 кг лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 1 раз в 2 года за счет средств работодателя к месту использования отпуска в пределах территории РФ любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси) по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Льготы сохраняются для самих работающих лиц, а также неработающих членов семьи (муж, жена, несовершеннолетние дети). Исключается возможность «суммирования» прав на оплату стоимости проезда.
- 5.12.Компенсационные выплаты работникам школы в размере 4% к должностному окладу и дополнительно оплачиваемый отпуск за фактически отработанное время по результатам аттестации рабочих мест.

## ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда. внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

6.2. Проводить 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.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

6.4. Обеспечивать обслуживающий персонал моющими и дезинфицирующими средствами.

6.5. 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 (ст.220 ТК РФ).

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

6.7. 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.

6.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил инструкций по охране труда.

6.9. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212 ТК РФ)

- работник обязан при поступлении на работу пройти медосмотр за счет собственных средств с последующим возмещением работодателем;

- периодически медицинские осмотры идут с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров. Оплата медосмотров за счет средств работодателя.

6.10. При приеме на работу, работник обязан предоставить: справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

К педагогической деятельности, а также трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы

личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной неприкосновенности, а также против общественной безопасности

6.11. Обеспечение работающих средствами индивидуальной защиты.

На работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях, работникам выдаются:

-уборщикам служебных помещений: перчатки, халат, дез. средства;

-водителям- халат, перчатки;

-учителям технического труда и учащимся для работы в мастерской -халаты;

-поварам- спецодежда.

Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт осуществляются за счет средств работодателя.

## **ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. 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.

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

7.3. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, транспортом (ст.377 ТК РФ).

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

7.5. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает вопросы: расторжение трудового договора по инициативе администрации с работником-членом Профсоюза; привлечения к сверхурочным работам членов Профсоюза; установления сроков выплаты заработной платы; очередности предоставления отпусков членов Профсоюза; утверждения формы расчетного листка, другие вопросы.