

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем
бюджетного общеобразовательного учреждение
города Омска
«Гимназия № 146»
на 2016 - 2019 годы

Приняты на общем
собрании работников
Протокол № 2
от 06 июля 2016 года

Зарегистр. в РОУО

Центральная районная организация
Омской областной организации
профсоюза работников народного
образования и науки
Российской Федерации

Решение № 16-07-12

Управление Министерства труда
и социального развития
Омской области по городу Омску
Коллективный договор
зарегистрирован
«12» 07 2016 г. № 307
Подпись *Г.П. Кривенко*

От работодателя:
И.о. директора бюджетного
общеобразовательного
учреждение города Омска
«Гимназия № 146»

От работников:
Председатель профсоюзной
организации бюджетного
общеобразовательного
учреждения города Омска
«Гимназия № 146»



И.В. Михайлова



О.А. Бондарев

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон; работодатель - бюджетное общеобразовательное учреждение города Омска «Гимназия № 146» (далее - гимназия) - в лице директора Матвеевой Татьяны Николаевны и работники, интересы которых представляет председатель профсоюзного комитета гимназии Бондарев Олег Александрович.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора является более высокий уровень, по сравнению с законодательством (с учетом финансово-экономического положения работодателя), принятых обязательств по социальным гарантиям и льготам, оплаты труда, занятости работников, обеспечения устойчивых отношений между работниками и работодателем, защиты интересов работников.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Общие обязательства работодателя и работников гимназии.

1.4.1. Работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюзной организации в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и определенных настоящим коллективным договором.

1.4.2. Работодатель признает, что профсоюзная организация гимназии является полномочным представителем всех работников организации, поскольку она уполномочена общим собранием работников организации представлять их интересы в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях, в т. ч. оплате труда, занятости, социальных гарантий работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

1.4.3. Работодатель обязан вести переговоры, а также заключать коллективный договор. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

1.4.4. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.4.5. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.4.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК).

1.4.7. Пересмотр пунктов обязательств договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников организации.

1.4.8. Стороны договорились, что принятый коллективный договор работодатель доведет до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.5. Ответственность сторон социального партнерства

1.5.1. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с ТК РФ.

Статьей 54 ТК «ответственность за уклонение от участия в переговорах, непредставление необходимой информации» и статьей 55 ТК «ответственность за нарушение или невыполнения коллективного договора, соглашения» вышеуказанного ТК РФ определена ответственность работодателя в случае совершения правонарушений перечисленных статьей в виде наложения штрафа в судебном порядке в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.6. Двухсторонний контроль за выполнением коллективного договора.

1.6.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, осуществляют контроль над его выполнением.

1.6.2. Работодатель и профком создают на паритетной основе совместную комиссию по проверке выполнения принятых обязательств сторон и ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора.

2. Трудовые отношения

2.1. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Работодатель обязуется:

2.1.2. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников для нужд учреждения.

2.1.3. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

2.1.4. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

2.1.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.6. Предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии работникам, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

Работники имеют право:

На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

2.2. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

2.2.1. При высвобождении работников руководствоваться соглашениями: «Областное отраслевое Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ним экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2016-2018 годы», «Соглашение между департаментом образования

Администрации города Омска и Омской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017-годы от 10 декабря 2014 года», «Соглашение о социальном партнёрстве на 2016-2018 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов Федерация Омских профсоюзов», «Региональным объединением работодателей Омской области от 20 февраля 2013 года № 8-с (с изменениями и дополнениями от 11 сентября 2015 года).

2.2.2. В случае массового высвобождения работников осуществить взаимодействие с органами службы занятости для принятия мер по обеспечению временной занятости указанных работников.

2.2.3. Представлять проект приказа о предстоящем высвобождении работников с соответствующим графиком и предложениями по трудоустройству с учетом мнения на согласование профсоюзному комитету организации не позднее, чем за два месяца. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

2.2.4. Осуществлять персональное предупреждение работников (под подпись) о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за два месяца.

2.2.5. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнить с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается.

2.2.6. Кроме категорий работников, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности:

- работникам, при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16-лет; ребенка-инвалида – до достижения им возраста 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденным председателям первичных профсоюзных организаций.

2.2.7. Работники имеют право разъяснения законности увольнения в профсоюзной организации.

2.2.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших на нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

2.3. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата (статья 175)

2.4. Трудовой договор

Работодатель обязуется:

2.4.1. Порядок и условия заключения трудового договора при приеме на работу работников регулировать в соответствии с ТК РФ и не ухудшать положение

работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.4.2. Ознакомить работника при приеме на работу до подписания трудового договора (ст. 68 ТК) под роспись со своими трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, оплатой труда, системой премирования, правилами внутреннего распорядка, с коллективным договором.

2.4.3. Изменения условия трудового договора могут быть только по соглашению сторон и в письменной форме по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, о чем работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.5. Рабочее время

2.5.1. Организация работает в режиме пятидневной или шестидневной рабочей недели. Выходным днём считается воскресенье.

2.5.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю в соответствии с законодательством.

2.5.3. Устанавливать учебную педагогическую нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год, до ухода их в отпуск по согласованию с профкомом.

2.5.4. Составлять расписание уроков по согласованию с профкомом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии время учителей.

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

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

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп);
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных подпунктах случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.5.8. Согласовать с профкомом график рабочего времени работников школы (уборщиков служебных помещений, рабочих и др.)

2.5.9. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Учителю, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

2.5.10. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

2.5.11. Время осенних, зимних, осенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие 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.

2.6. Отпуска

2.6.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа школы не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

2.6.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней, не педагогическим работникам - 28 календарных дней.

2.6.3. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

2.6.4. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время фактической работы.

2.6.5. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

- время предоставляемых отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 (см. ст. 121 ТК РФ) календарных дней.

2.6.6. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него.

2.6.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

2.6.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности.

2.6.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

2.6.10. 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.

2.6.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

2.6.12. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

2.6.13. 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 обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 30 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3-х календарных дней.

2.6.14. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам за работу в течение учебного года без листка нетрудоспособности в количестве 3-х календарных дней. Дополнительный отпуск предоставляется в каникулярное время.

3. Оплата труда.

Работодатель обязуется:

3.1. Выплачивать при наличии финансирования стимулирующие выплаты и премии на основании « Положения об оплате труда работников БОУ г. Омска «Гимназия №146».

3.2. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

3.3. Выплачивать заработную плату при совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем накануне этого дня.

3.4. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере.

Оплата времени простоя:

3.5. Время простоя (ст.157 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

3.6. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, производится в размере двух третей оклада в соответствии с нормами ст.157 ТК РФ.

3.7. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Исчисление средней заработной платы:

3.8. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

3.9. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в сроки: 27 числа и 12 числа каждого месяца.

3.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.11. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже две трехсотых действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно в соответствии с Соглашением о социальном партнёрстве на 2016-2018 годы между Правительством Омской области, Омским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация Омских профсоюзов», Региональным объединением работодателей Омской области от 20 февраля 2013 года № 8-С (с изменениями и дополнениями от 11 сентября 2015 года).

3.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.13. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

3.14. Изменение размеров ставок заработной платы производится:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа.

-при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа.

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

3.15. При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы в связи с изменением стажа работы или квалификационной категории, выплата заработной платы, производится со дня изменения стажа работы или квалификационной категории.

4.Охрана труда

Работодатель обязуется:

4.1.1. 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).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение №3) с определением в нем организационных технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

4.1.2. 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.

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

4.1.4. Обеспечивать работников моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

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

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

4.1.7. Инструкции по охране труда на каждое рабочее место обновлять каждые пять лет.

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

4.1.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

4.1.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

4.1.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным 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.

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

4.1.13. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

5. Гарантии профсоюзной деятельности

5.1. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. 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 деятельности.
- 5.1.2. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзной организацией, руководствуясь требованиями ТК РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», а также настоящим договором.
 - 5.1.3. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.
 - 5.1.4. Работодатель ставит профком в известность обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности организации.
 - 5.1.5. Работодатель гарантирует взимание (при наличии письменных заявлений) и бесплатное перечисление профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, на счет профсоюзной организации. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
 - 5.1.6. Работодатель обязуется предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
 - 5.1.7. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
 - 5.1.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту « б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
 - 5.1.9. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ)
 - 5.1.10. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
 - 5.1.11. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).
 - 5.1.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по комплектованию, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
 - 5.1.13. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников;
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

5.2. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 5.2.1. 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. Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 5.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 5.2.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, премиального фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 5.2.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 5.2.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 5.2.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 5.2.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 5.2.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 5.2.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по комплектованию, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

- 5.2.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 5.2.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

Профком гарантирует членам профсоюза:

- Защиту работников в случае возникновения социально-трудовых конфликтов, расторжении трудового договора;
- Юридические консультации по вопросам, затрагивающие интересы работников.

Из средств профбюджета (для членов профсоюза):

- Оказывать материальную помощь;
- Приобретать новогодние подарки;
- Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.