

664044, г. Иркутск, ул. Нестерова, д.32

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного общеобразовательного бюджетного учреждения  
Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа -  
интернат для обучающихся с нарушениями слуха № 9  
г. Иркутска»

с 21.11.2021 г. по 20.11.2024 г.

принят 17.11.2021 г.

Работодатель:

Директор ГОБУ «СКШИ № 9 г. Иркутска» -  
Волгина Ирина Валерьевна – тел.77-84-14;

Работники:

Председатель профкома ГОБУ «СКШИ №9 г. Иркутска» - Репченко  
Наталья Константиновна – тел.77-84-14

Списочная численность работников - 109 человек

Численность первичной профсоюзной организации – 32 человека.

город Иркутск



*бу решение*

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между коллективом работников

Государственного общеобразовательного бюджетного учреждения Иркутской области «Специальная (коррекционная) школа – интернат для обучающихся с нарушениями слуха № 9 г. Иркутска» – сокращенное название ГОБУ «СКШИ №9 г. Иркутска» (далее - Учреждение) представленным профсоюзной организацией ГОБУ «СКШИ №9 г. Иркутска» Иркутской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице её председателя Репченко Натальи Константиновны, с одной стороны и Работодателем в лице директора Учреждения Волгиной Ирины Валерьевны, действующим на основании Устава учреждения (далее - Работодатель) в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса в Учреждении.

1.2. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральных законах РФ, соответствующем региональном соглашении между Министерством образования Иркутской области, Иркутской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Совета директоров областных учреждений среднего профессионального образования, Совета директоров областных учреждений начального профессионального образования.

1.3. Договор распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Договор вступает в силу с 21.11.2021 года и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

1.5. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с предусмотренными законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.6. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

а) изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в связи с изменением финансово - экономического состояния организации или в связи с изменением законодательства, которое требует обязательного отражения в коллективном договоре;

б) изменения и дополнения вносятся на общем собрании трудового коллектива с работодателем и подлежат регистрации в органах по труду;

в) вносимые изменения и дополнения оформляются протоколом, который подписывается представителями каждой стороны;

г) подписание коллективного договора и изменений к нему осуществляется после основного текста с указанием даты, должности Ф.И.О. сторон, а подписи скрепляются печатями сторон.

## 2. Обязательства коллектива работников

Коллектив работников обязуется:

2.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

2.2. Своевременно оповещать Работодателя о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу.

2.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.4. Содействовать Работодателю в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях Учреждения и в Учреждении в целом.

2.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.6. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений.



2.7. Участвовать в осуществлении программы развития Учреждения, в проводимых Работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

2.8. Не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом Работодателя к служебной тайне.

2.9. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

2.10. Наряду с обязанностями, закрепленными в данном разделе, педагогические работники обязаны:

- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;
- формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению основного общего и необходимого профессионального образования
- развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности;
- совершенствовать свое педагогическое мастерство.

2.11. Профсоюзный комитет представляет всех работников Учреждения при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов. Его деятельность направлена:

- на улучшение условий работы и оплаты труда;
- защиту профессиональных интересов работников;
- улучшение условий жизни, в т.ч. медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников, пенсионеров и членов их семей.

2.12. Профсоюзный комитет организует систематический контроль силами общественных инспекторов и комиссий по охране труда за соблюдением Работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а также контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, а сотрудников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком, предоставленным дополнительных льгот согласно требованиям трудового законодательства.

2.13. Профсоюзный комитет периодически, не реже одного раза в три месяца, проверяет выполнение Работодателем предложений общественных инспекторов, комиссий по охране труда, добиваться их реализации, периодически (один раз в три месяца) проверяет выполнение условий Договора, организует на добровольческих началах проведение «субботников» в Учреждении по уборке помещений, территории и своих рабочих мест в весенние и осенние месяцы года.

### **3. Обязательства Работодателя в области обеспечения трудовых прав работников**

3.1. Обязательства при заключении трудовых договоров:

3.1.1. При приеме, переводе и увольнении работников знакомить под роспись соответственно с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Договором и локальными нормативными актами Учреждения, правами, обязанностями, преимуществами и льготами.

3.1.2. Согласовывать с Профсоюзным комитетом включение положений о социально-бытовых условиях в трудовые договоры.

3.1.3. При обращении работника в Профсоюзный комитет по поводу возникших с Работодателем разногласий при заключении трудового договора, изменений его условий

представлять в комитет проект трудового договора или трудовой договор и письменную мотивировку позиции Работодателя.

3.1.4. Уведомлять Профсоюзный комитет заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

3.1.5. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать, в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно-управленческого персонала;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

3.1.6. Сокращение штата или численности работников, в т.ч. работников, не являющихся членами профсоюза, Работодатель может осуществлять только при предварительном не менее чем за два месяца уведомлении Профсоюзного комитета, а также при проведении с ним предварительных



переговоров о соблюдении интересов работников до направления официального запроса о мнении Профсоюзного комитета.

3.1.7. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в Учреждении после окончания срока договора, в т.ч. в другой должности или на другом рабочем месте, Работодатель обязан провести не позднее чем за три дня до окончания срока трудового договора.

### 3.2. Рабочее время

3.2.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего распорядка, утвержденными директором с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.2.2. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться неполной рабочий день или гибкий график работы в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других прав.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

3.2.3. На периоды школьных каникул и летние месяцы работникам, работающим по сменному графику работы (два дня через двое суток) или в ночное время (уборщики служебных и производственных помещений, помощники воспитателя, подсобные рабочие, повара, медицинские сестры) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными – суббота, воскресенье, при сохранении установленной продолжительности рабочего времени.

3.2.4. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также с согласия работника в случаях проведения в Учреждении организационно- воспитательных мероприятий.

3.2.5. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости и с письменного согласия работника. При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе, беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Запрещается привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это им не запрещено в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Эти гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам имеющим детей инвалидов и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

При этом инвалиды, женщины имеющие детей в возрасте до трех лет, другие категории работников в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

### 3.3. Предоставление отпуска

3.3.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также сроками выделенных санаторных путевок.

3.3.2. Работникам - женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. При этом принимаются меры к тому, чтобы отпуск женам военнослужащих предоставлялся с учетом их пожеланий, а продолжительность отпуска была не менее продолжительности отпуска их мужей. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.



3.3.3. 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных трудовым кодексом российской федерации и иными федеральными законами.

3.3.4. Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до пяти календарных дней;

3.3.6. В случае временной нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учётом пожеланий работника.

3.3.7. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переноситься на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

3.3.8. Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется в летнее время отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 календарных дней.

3.3.9. Работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году.

Работнику имеющему ребенка –инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляется по их заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.3.10.Одному из родителей (законных представителей) предоставляется для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

3.3.11. Предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем дополнительные дни к отпуску продолжительностью не менее трех календарных дней согласно порядку и условиям предоставления дополнительного отпуска, определенному органом исполнительной власти Иркутской области. Перечень должностей работников для предоставления дополнительного отпуска определяется приказом директора учреждения.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем - устанавливается органами власти субъекта РФ.

3.3.12 Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

3.3.13 Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы.

3.3.14 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.

3.3.15 Педагогические работники, не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере образования.

#### 3.4. Оплата труда

3.4.1. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

3.4.2. Заработная плата работника Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения отличной от Единой тарифной сетки и действующими правовыми актами органов власти Иркутской области.



Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- минимальный размер окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работникам;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ работникам;
- размеры выплат компенсационного характера, согласно утвержденного Положения о выплатах компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера на основе перечня критериев и показателей оценки качества и результативности труда установленных Положением о стимулирующих выплатах работникам Учреждения.

3.4.3. Работодатель выдает работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

3.4.4. Выплата заработной платы производится 20 числа текущего месяца и 5 числа месяца следующего за расчетным, с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплаты производятся накануне этого дня.

3.4.5. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет из числа педагогических работников, устанавливаются выплаты стимулирующего характера за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки в течение первых 7 лет работы в Учреждении согласно Положению по оплате труда.

### 3.5. Охрана труда

3.5.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством;
- выдачу работникам специальной одежды, обуви, и др. средств индивидуальной защиты прошедших сертификацию;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работникам средств индивидуальной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- проведение за счет собственных средств обязательных ежегодных медицинских профилактических осмотров;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти осуществляющим функции в выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций;
- расследование и учет в установленном трудовом кодексе Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости;



- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, осуществляющего надзор за соблюдением трудового законодательства;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

3.5.2. Работодатель организует специальную оценку условий труда (СОУТ). Оценке подлежат все рабочие места работодателя, кроме надомников, дистанционных работников, работников, вступивших в трудовые отношения с физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями.

3.5.3. Работодатель организует текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда Работодатель по предоставлению Профсоюзного комитета обязан проводить внеплановый ремонт.

3.5.4. В здании Учреждения курение запрещается.

3.5.5. Работодатель принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, очищению пешеходных дорожек ото льда или обработке обледенелых участков песком.

3.5.6. Работодатель отменяет проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14 °С, освещенность или другие условия труда не соответствует норме по заключению комиссии по охране труда.

#### **4. Обязательства Работодателя в области социально-бытового обеспечения работников**

4.1. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию, Работодатель выплачивает ему за счет средств учреждения единовременное выходное пособие в размере двух тарифных ставок (должностных окладов).

4.2. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная (один раз в рабочий год) выплата из средств областного бюджета в размере одного должностного оклада, а руководителю учреждения и его заместителям в размере не более полутора минимальных размеров оплаты труда.

4.3. Оказывает содействие работникам учреждения в получении социальных субсидий на приобретение жилых помещений, за счет средств областного бюджета в соответствии с Постановлением Правительства Иркутской области от 08.09.2011 № 265-пп "Об утверждении Положения о предоставлении отдельным категориям граждан в Иркутской области социальной выплаты на приобретение жилого помещения за счет средств областного бюджета"

4.4. Работникам Учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (в размере до 3-х должностных окладов), а руководителю учреждения и его заместителям в размере до 1 должностного оклада в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи, другие непредвиденные обстоятельства) и по другим уважительным причинам.

4.5. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

#### **5. Обязательства Работодателя в области охраны здоровья, организации отдыха и санаторно-курортного лечения**

5.1. Работодатель и Профсоюзный комитет Учреждения проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролирует правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

#### **6. Заключительные положения**

6.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

6.2. Работодатель своевременно выполняет свои обязательства по Договору, ежеквартально докладывает на заседании Профсоюзного комитета о ходе их выполнения, совместно с Профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по Договору за год, проводит не менее одного раза в год с привлечением профсоюзного актива массовую проверку выполнения Договора с последующим обсуждением способов его реализации.

Рассматривает критические замечания работников, поступивших в ходе обсуждения и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах. Если осуществление обязательств по договору и предложений выходит за пределы компетенции Работодателя, то Работодатель и Профсоюзный комитет обращаются в соответствующие вышестоящие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений.

6.3. Профсоюзный комитет работников Учреждения осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет Работодателя о выполнении Коллективного договора.

Директор ГОБУ

«СКШИ №9 г. Иркутска»

*Волгина* И.В. Волгина

«17» 11 2021 г.

Председатель профкома

ГОБУ «СКШИ №9 г. Иркутска»

*Репченко* Н.К. Репченко

«17» 11 2021 г.

М.П.





Примено и  
применительно  
в сир.

Г.А. Бирюков С.Р.  
судья  
по

