

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования
детей Пушкинского муниципального района
«Станция юных техников г. Пушкино Московской области»
на 2012-2015 годы

От работодателя:

Директор учреждения

_____ Н.О. Максимова

М. П.

От работников:

Председатель профсоюзной
группы учреждения

_____ И.А. Голубчик

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования детей Станция юных техников г.Пушкино Московской области (далее – СЮТ г. Пушкино).
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
- Трудовой Кодекс РФ (далее ТК РФ);
 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Закон МО «О социальном партнёрстве в Московской области»;
 - Московское областное трёхстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области на 2012-2014 годы;
 - Отраслевое территориальное Соглашение;
 - - Правила внутреннего трудового распорядка СЮТ г. Пушкино (*Приложение №1*), с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников СЮТ г. Пушкино и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот, преимуществ, для указанных работников, а также по созданию благоприятных условий труда.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель – в лице директора;
 - - работники учреждения.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:
- работников СЮТ г. Пушкино (в том числе совместителей), являющихся членами профсоюза;
 - работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст.ст. 30, 31 ТК РФ*) и перечисляющих на счёт профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (*ч.6 ст. 377 ТК РФ*)
- 1.5. Работодатель:
- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания;
 - доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны в праве вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договорённости и в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с 1 сентября 2012 года.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2. При приёме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, в каждой из которых подписывается сторонами (1 экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа о приёме на работу, который объявляется работнику под роспись (в течение трёх рабочих дней);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределённый срок.

2.2. При заключении трудового договора:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами, учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (*срочный или бессрочный*) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.4. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определённый срок (*ч. 5, ст. 58 ТК РФ*).

2.5. При приёме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Руководитель ставит в известность профком о своём решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.9. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением

- дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключён ученический договор;
- работникам, которым право на получение пенсии (в том числе досрочный трудовой) осталось менее трёх лет.
- 2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращении численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:
- женщинам, имеющим на иждивении двух или более детей в возрасте от двух до шести лет;
 - одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
 - беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.
- 2.11. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных изменений условий трудового договора (п.7 ст.77 ТУ РФ);
 - отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья, в соответствии с медицинским заключением (ч.8 ст.77 ТК РФ);
 - не избрание на должность (п.3 ст.83 ТК РФ).
- 2.12. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья.

III. Оплата и нормирование труда1

- 3.1 Заработная плата по решению трудового коллектива выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме 5 и 20 числа каждого следующего месяца.
- 3.2 Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:
- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с категориями;
 - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг обязанностей работника (*Приложение №1*);
 - доплаты за работу во вредных и тяжёлых условиях труда в соответствии с аттестацией рабочих мест (*Протокол от 29.12 11, Приложение №3*);
- 3.3 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (с.4 ТК РФ).
- 3.4 Работодатель обязан возместит работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученной им средней заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
- 3.5 Изменение оплаты труда производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения квалификационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией учёной степени доктора наук;
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

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

3.7 Штатное расписание учреждения формируется с учётом установленной предельной наполняемости кружков в соответствии с Типовым положением.

3.8 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере 1% ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

3.9 Молодым специалистам, приступившим к работе в образовательных учреждениях, выплачивается единовременное пособие.

3.10 Оплата труда лауреатов конкурса «Педагог года» проводимого на уровне Российской Федерации, субъекта Федерации, производится в соответствии с высшей квалификационной категорией на основании решения Главной аттестационной комиссии.

3.11 Оплата труда победителей городских и районных конкурсов «Педагог года» производится в соответствии с первой квалификационной категорией на основании решения муниципальной аттестационной комиссии.

3.12 Повышение ставок заработной платы должностных окладов осуществляется в соответствии с положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Пушкинского муниципального района.

3.13 Оплата труда работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжёлыми условиями труда, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования и должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями.

Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом конкретном случае по результатам аттестации рабочего места с учётом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда в Приложении № 3.

3.14 Компетенцию образовательного учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

3.15.1 На установление выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения определять один процент из общего объёма стимулирующих выплат образовательного учреждения.

3.15.2 На установление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя определять один процент из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения (в соответствии с Приложением №2). Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.15.3 На установление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определяет 15% из общего объема выплат стимулирующего характера образовательного учреждения. Конкретная величина определяется в соответствии с Положением об установлении работникам выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1 Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по соглашению сторон трудового договора может быть установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в одну неделю.

4.2 Для сотрудников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска см. в Приложении №5.

4.3 Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье жене (мужу) – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 дня, бракосочетание детей – 2 дня;
- в связи со смертью родственников – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 2 дня

4.4 При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность. Объём нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.

4.5 Уменьшение или увеличение нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе руководителя учреждения, возможно только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам,
 - сокращения количества групп.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1 Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением Управления ГК (РК, Совета) Профсоюза (ст.197, гл.32 ТК РФ).

5.2. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, на территории Московской области соблюдаются следующие условия:

5.2.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

5.2.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности; отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребёнком до 3-х лет;
- окончания командировки на работу за рубежом;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с п.5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновления педагогической деятельности в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидации образовательного учреждения, сокращения численности или штата;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию (решение в этом случае принимает руководитель образовательного учреждения по согласованию с профкомом).

5.2.3. Аттестация педагогических работников, имеющих следующие отраслевые награды:

- «Отличник народного образования СССР»;
- «Отличник народного просвещения»;
- «Отличник профтехобразования»;
- «За отличные успехи в работе» в области среднего специального образования;
- «За отличные успехи в работе» в области высшего специального образования, полученные до 13.01.99 года и:
- медаль Ушинского;
- «Почётный работник общего образования РФ»;
- «Почётный работник начального профессионального образования РФ»;
- «Почётный работник среднего профессионального образования РФ»;
- «Почётный работник высшего профессионального образования РФ»;
- «Заслуженный работник образования Московской области», полученные после 13.01.99 года производится, без проведения экспертизы их профессиональной деятельности.

5.2.4. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, осуществляется в соответствии с положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Пушкинского муниципального района.

VI. Охрана труда и здоровья

6.1 Для реализации права работника на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственных травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключено Соглашение по охране труда (Приложение №6).

6.2 Руководитель обеспечивает проведение аттестации рабочих мест с последующей сертификацией в сроки, установленные с учётом мнения профкома.

6.3 Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также с переведёнными на другую работу работниками, обучение и инструктаж по охране труда,

сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказания первой медицинской помощи пострадавшим.

6.4 Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.5 Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.6 Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.8 Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, работникам народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении.

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

6.10 Руководитель гарантирует наличие комнаты для отдыха работников.

6.11 Руководитель один раз в год информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

7.1 Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы

7.2 В случае, если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1%.

7.3 Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учёта мнения профкома, (порядок установлен ст.372 ТК РФ);
- учёта мотивированного мнения профкома, (порядок установлен ст.373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предлагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4 С учётом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступившими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты зарплаты работником;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

- установлением режима работы с разделением рабочего на части с перерывом более двух часов;
 - привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст.113 ТК РФ);
 - установление очерёдности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - принятия решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
 - определение формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
 - утверждение должностных обязанностей работников;
 - определение сроков аттестации рабочих мест;
 - изменение существенных условий труда.
- 7.5 С учётом мотивированного мнения профкома производится:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
 - сокращением численности или штата работников организации;
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - грубое однократное нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов подряд в течение рабочего дня);
 - нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением такой работы;
 - повторное, в течение года, грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
 - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника.
- 7.6 По согласованию с профкомом производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ);
 - утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - утверждение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
 - установление, изменение размеров снятия видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда заработной платы труда (тарифного и над тарифного);
 - распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
 - принятие Положений о дополнительных отпусках;

- сохранение оплаты труда работника после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать своё право на аттестацию.
- 7.7. С согласия профкома производится:
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
 - временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома;
- 7.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:
- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
- 7.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст.374 ТК РФ).
- 7.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключённому на определённый срок (ст.59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).
- 7.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

8. Стороны договорились, что:

8.1 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.2 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

8.3 Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.4 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов.

8.5 В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором.