

ния и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы и другим социально-

трудовым вопросам.

7.7. Руководитель представляет членам выборных профсоюзных органов время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе конференций, пленумов, собраний, создаваемых Профсоюзом.

7.8. Руководитель оплачивает труд исследователя выборного профсоюзного органа (за работу по контролю ведения трудовых книжек, по контролю по охране труда и ТБ). Размер данной надбавки определяется в Положении о выплатах стимулирующего характера и закрепляется в коллективном договоре.

7.9. Руководитель включает представителей выборного профсоюзного органа в состав следящих комиссий:

- аттестационной,
- тарификационной,
- экспертной,

- по установлению доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера,
- по премированию,
- по охране труда,

- по социальному страхованию,
- по приемке ОУ к новому учебному году,
- по раскладанию несчастных случаев.

7.10. Руководитель учитывает мнение выборного профсоюзного органа при принятии решений по:

- предварительной расстановке педагогических кадров,
- тарификации работников (ст. 135 и 144 ТК РФ),
- установлению системы оплаты труда и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ),
- привлечению к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ),
- привлечению к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ),
- обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ),
- раскладанию несчастных случаев и определении степени вины пострадавшего (ст. 229 ТК РФ),
- разработке инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ),
- переносу отпуска на следующий рабочий год (ст. 124 ТК РФ),
- поощрению и награждению работников (ст. 135, ст. 191 ТК РФ),
- разработке правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ),
- расписанию учебных занятий и графиков сменности (ст. 103 ТК РФ),
- установлению графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ),
- составлению трудовых договоров с работниками, поступающими на работу,
- установлению сроков выплаты заработной платы работникам;
- утверждению должностных обязанностей работников;

7.11. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие не-

- достаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанно-

- стей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- неоднократное нарушение трудовых обязанностей в виде:
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;