

Подписи стороны
работодателя:
заведующий МБДОУ № 95
Романенкова Н.Н./

«01» сентября 2023 г.

МП



Подписи стороны
работников:
председатель профсоюзного
комитета МБДОУ № 95
Кухмистрова Е.В./
« 01» сентября 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Ростова-на-Дону «Детский сад № 95»
ИНН 6167058009

с 01.09 2023 по 31.08.2026

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный

№ 20387/24-703

от 11.06.2024

Предыдущий коллективный договор
действовал по 02.12.2021

г. Ростов-на-Дону

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Ростова – на – Дону «Детский сад № 95»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Закон РФ «Об образовании» (в ред. ФЗ от 13.01.96 г. № 12-ФЗ, от 16.11.97 г. № 144-ФЗ) с изменениями и дополнениями от 07.08.2000 г. № 122-ФЗ;
- Трудовой Кодекс РФ (действующий с 01.02.2002 г.) - новая редакция от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ;
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.92 г. с дополнениями и изменениями от 24.11.95 г. № 176-ФЗ;
- Федеральный закон от 17.07.1999 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда РФ»;
- Устав МБДОУ № 95;
- Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Положение о выплатах компенсационного характера за работу в особых условиях труда, доплаты работникам с отклонением от нормальных условий труда и работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников МБДОУ № 95;
- Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ № 95;
- Положение о работе тарификационной комиссии;
- Положение об условиях и порядке тарификации работников МБДОУ № 95;
- Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 95 с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ № 95 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

заведующая МБДОУ № 95 Н.Н. Романенкова и работники МБДОУ № 95, от имени и по поручению которых коллективный договор подписал председатель профсоюзного комитета МБДОУ № 95 Е.В.Кухмистрова.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (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 счет 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 свое 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 свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности 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 момента его подписания сторонами *(либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)*.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем в лице заведующего МБДОУ № 95 на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (ст. 16). Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. Расторжение трудовых договоров с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа (ст. 81, 82 ТК РФ).

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения, определяются ТК РФ (ст. 57-6, 77-84¹ ТК РФ), другими нормативными актами, Уставом МБДОУ № 95, настоящим коллективным договором.

2.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника:

- срок испытания не может превышать трех месяцев. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТУ РФ);
- при неудовлетворительном результате испытания администрация имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменном виде не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ);
- отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ст. 70 ТК РФ).

Трудовой договор с работниками МБДОУ № 95 заключается на:

- неопределенный срок, т.е. на постоянную работу (ст. 58 ТК РФ);
- определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор, ст. 59 ТК РФ);
- в случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Администрация МБДОУ № 95 при заключении трудового договора обязана ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами МБДОУ № 95: ПВТР, Уставом МБДОУ № 95, функциональными обязанностями.

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме в 2-х экземплярах. 2-й экземпляр договора выдается работнику на руки под личную роспись на первом экземпляре договора.

На экземпляре заведующего должна стоять подпись работника о получении второго экземпляра трудового договора (ст. 65 ТК РФ).

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

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

2.9. 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.

2.10. 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 или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными 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 заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.11. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 8 и 23 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Заработная плата работникам МБДОУ № 95 устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда работников бюджетной сферы (Постановление Администрации города Ростова-на-Дону от 01.02.2022 № 77 «Об оплате

труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных организаций, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону».

3.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности, в том числе выплаты за разъездной характер работы, в соответствии с Положением МБДОУ № 95 о разъездном характере работы и трудовым договором с работником.

3.4. Размеры доплат, надбавок компенсирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются администрацией МБДОУ № 95, в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения профсоюзного органа, согласно «Положения о выплатах компенсационного характера за работу в особых условиях труда, доплаты работникам с отклонением от нормальных условий труда и работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников МБДОУ № 95», «Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ № 95» (ст. 135 ТК РФ).

3.5. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, осуществляется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 трудового кодекса Российской Федерации)

3.6. Размеры доплат, надбавок компенсирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа ночная, сверхурочная, в выходные и праздничные дни, с вредными условиями труда), устанавливаются администрацией МБДОУ № 95, согласно «Положения об оплате труда, премировании, установлении доплат и надбавок работникам МБДОУ № 95» с учетом мнения профкома (ст. 135 ТК РФ).

3.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад, в размере одинарной ставки за день или час работы сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день, оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. Минимальный размер оплаты труда согласно статье 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается Федеральным законом.

3.10. В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

3.11. Доплата за работу с вредными условиями труда устанавливается поварам в размере 8 % ставки, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, младшим воспитателям, уборщику в размере 4 % ставки согласно перечня работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты работникам образования (утвержден приказом Гособразования СССР от 20.08.90 г. № 579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.92 г. № 611) по аттестации рабочих мест по условиям труда № 1392 от 22.06.2006 г. ОУКЦ при министерстве труда и соцразвития администрации Ростовской области.

3.12. 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 представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории при отсутствии документа о ее подтверждении.

3.13. 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.

3.14. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

3.15. В соответствии с действующим законодательством для работников МБДОУ № 95 устанавливается следующая продолжительность рабочего времени:

- заведующий МБДОУ № 95 – 40 часов в неделю;
- старший воспитатель – 36 часов в неделю;
- воспитатель – 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре – 15 часов в неделю;
- педагог-психолог – 18 часов в неделю;
- учитель-логопед-20 часов в неделю
- младший воспитатель и другие категории работников – 40 часов в неделю;
- сторож – устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов) работы за ставку – согласно графику сменности.

4. 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 работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

4.3. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (*ч.2 ст.116 ТК РФ*):

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 дня, бракосочетание детей работника – 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 10 дней;

4.4. Общими выходными днями считаются суббота и воскресенье. Для работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

4.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.6. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами МБДОУ № 95.

4.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.8. Работникам МБДОУ № 95 предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим МБДОУ № 95 с учетом мнения профкома МБДОУ не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.10. Отпуск за второй и последующий рабочий год может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, но он не может начаться раньше, чем рабочий год, за который отпуск предоставляется (ст. 122 ТК).

4.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен: при временной нетрудоспособности;

при выполнении работником государственных или общественных обязанностей;

- по письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен, если администрация не уведомила работника своевременно о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

4.13. По соглашению между работником и администрацией МБДОУ № 95 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).

4.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

4.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (независимо от количества неиспользованных работником отпусков). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК). 5.4.17 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 администрацией МБДОУ № 95 (ст. 128 ТК РФ).

4.16. Администрация МБДОУ обязана на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет.

5. Охрана труда

- 5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.
- 5.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении специальную оценку условий труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.
- 5.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 5.4. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 5.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.
- 5.6. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
- 5.7. Обеспечивает расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (с. 212 ТК РФ).
- 5.8. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 5.9. 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.
- 5.10. Руководитель оказывает содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.
- 5.11. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
- 5.12. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

6. Гарантии профсоюзной деятельности

6.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, профсоюзного комитета МБДОУ № 95 определяются Трудовым Кодексом РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», законами субъектов РФ, генеральным соглашением между российскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевым тарифным соглашением, Уставом профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом МБДОУ № 95, настоящим коллективным договором.

6.2. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с

предполагаемым 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.

6.3. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (*см. 103 ТК РФ*);
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (*см. 123 ТК РФ*);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*см. 180 ТК РФ*);
- утверждение должностных обязанностей работников.

6.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
 - * несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - * неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - * однократное грубое нарушение работником 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;
 - * повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником Устава образовательного учреждения;
 - * применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

6.5. По согласованию с профкомом производится:

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (*см. 190 ТК РФ*);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (*см. 147 ТК РФ*);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (*см. 154 ТК РФ*);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (тарифного и надтарифного);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

- принятие Положений о дополнительных отпусках.
- 6.6. 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.
- 6.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

7.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.3. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

7.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

7.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

7.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

7.7. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

7.8. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

7.9. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

7.10. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились:

8.1. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

8.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

8.3. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9. Действие коллективного договора

9.1. В соответствии со статьей 43 ТК РФ Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

9.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия, производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

9.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

9.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

9.5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.6. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

9.9. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст до соответствующего местного органа по труду для уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя. Знакомить вновь поступающих работников с ним после их приёма на работу (ст. 50 ТК РФ).

9.10. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

10. Изменение и дополнение коллективного договора

10.1. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ либо в порядке, установленном коллективным договором.