

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение «Детский сад
комбинированного вида №61» Медвежий Стан
(188662, Ленинградская область, Всеволожский район, г. Мурино, улица Оборонная д.16)

Проект

Коллективный договор

Председатель работодателя
Заведующий МДОБУ «ДСКВ №61»
Медвежий Стан
_____ Н. В. Красильникова

Председатель работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МДОБУ «ДСКВ №61»
Медвежий Стан
_____ И. Н. Иванова

Принято:
Общее собрание трудового коллектива
МДОБУ «ДСКВ №61» Медвежий Стан
Протокол от №
Председатель собрания

В соответствующий орган по труду

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	2
1. Общие положения.....	2
2. Права и обязанности сторон.....	5
3. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора. Профессиональное обучение.....	7
4. Рабочее время и время отдыха.....	9
5. Оплата и нормирование труда.....	13
6. Социальные гарантии и льготы.....	16
7. Охрана труда и здоровья.....	17
8. Гарантии профсоюзной деятельности.....	18
9. Обязательства выборного органа Первичной профсоюзной организации.....	21
10. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.....	21
11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	22
Приложение 1. «Правила внутреннего трудового распорядка»	
Приложение 2. «Примерная форма трудового договора»	
Приложение 3. «Примерная форма дополнительного соглашения к трудовому договору»	
Приложение 4. «Перечень должностей работников, для которых устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск».	
Приложение 5. «Положением об оплате труда работников и стимулирования работников	
Приложение 7. «Примерная форма расчетного листка».	
Приложение 10. «Положение об особенностях направления работников в служебные командировки».	

ВВЕДЕНИЕ

Руководствуясь нормами действующего трудового законодательства, принципами социального партнерства, признавая взаимные права и обязанности, стороны в лице их полномочных представителей заключили настоящий Коллективный договор (далее - Договор).

Стороны признают, что:

- стабильная и эффективная работа Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад комбинированного вида №61» Медвежий Стан (далее - ДОУ) возможна только на основе социального партнерства, т.е. системы взаимоотношений между работниками и работодателем (и их представителями), направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя через коллективно-договорное регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

- основой предоставления предусмотренных Договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда в ДОУ является его финансово-экономическое положение.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение Договора и их представители:

1.1.1. Договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ДОУ.

1.1.2. Основой для заключения Договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- «Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы» (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 18.01.2018);
- Устав ДОУ.

1.1.3. Сторонами Договора являются: Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение «Детский сад комбинированного вида №61» Медвежий Стан, именуемое далее «Работодатель», в лице заведующего, Красильниковой Натальи Вениаминовны, действующего на основании Устава, и работники в лице своего представителя, председателя первичной профсоюзной организации Ивановой Ирины Николаевны, уполномоченного представлять интересы всех работников ДОУ в коллективных переговорах (протокол Общего собрания трудового коллектива №----- от -----2019г.), именуемые далее «Работники».

1.1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

- 1.1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае преобразования, изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.1.8. В случаях реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома, согласование:
 - правила внутреннего трудового распорядка;
 - положение об оплате и стимулировании труда работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 61» Медвежий Стан;
 - соглашение по охране труда;
 - перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - инструкции по охране труда;
 - должностные инструкции.
- 1.1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
 - по согласованию с профкомом;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы.

1.2. Предмет Договора

1.2.1. Договором регулируются отношения между Работниками и Работодателем (его представителем) в области использования труда, обеспечения льгот, преимуществ,

социальных гарантий Работникам и их семьям, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.2.2. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовке проектов коллективного договора, его заключение,

а также, для организации контроля за выполнением коллективного договора на равноправной основе, по решению сторон образуется комиссия по ведению переговоров и подготовке проекта коллективного договора из наделённых необходимыми полномочиями представителей сторон.

1.3. Цели Договора:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в ДОУ, способствующей стабильной работе ДОУ;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Основные принципы социального партнёрства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии договорных отношений;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативно-правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашения;
- контроль за выполнением коллективного договора, соглашения;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение или ненадлежащее выполнение по их вине Договора.

1.5. Изменения и дополнения Договора

1.5.1. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания трудового коллектива в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения письменного уведомления.

1.5.2. Договор, заключенный сторонами, а также индивидуальные трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный действующим трудовым законодательством РФ. Если такие условия включены в Договор, или в индивидуальные трудовые договоры, то они являются недействительными и не могут применяться.

1.6. Действие Договора

1.6.1. Договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до заключения нового, но не более 3-х лет, со дня подписания. За

три месяца до окончания установленного срока действия Договора комиссия по ведению переговоров и подготовке проекта коллективного договора рассматривает вопрос о продлении его срока действия или заключении нового коллективного договора.

1.7. Ознакомление Работников с Договором

1.7.1. Работодатель обязуется разместить Договор в уголке профсоюзной жизни и на официальном сайте ДОУ.

1.7.2. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Договора всех работников ДОУ в течение 30 дней после его подписания и при приеме на работу.

1.8. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.9. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на Общем собрании трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.10. Локальные нормативные акты ДОУ, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Договору, принимаются по согласованию с НПО.

1.11. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

1.12. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Права и обязанности Работодателя

2.1.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от Работников надлежащего исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка и условий индивидуальных трудовых договоров;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом РФ иными федеральными законами;
- поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;
- принимать локальные нормативные акты.

2.1.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений, трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом РФ, Договором, Правилами внутреннего трудового

- распорядка, индивидуальными трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке,
 - установленном Трудовым Кодексом РФ;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением;
- своевременно выполнять правомерные предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, правомерно наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении ДОУ, предусмотренных ТК РФ и Договором формах;
- обеспечивать рабочее место Работников, связанное с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, а также Договором;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором и индивидуальными трудовыми договорами.

2.2. Права и обязанности Работников

2.2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством РФ;
- предоставление ему работы, обусловленной его трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и Договором;
- своевременную, в полном объеме начисленную и выплаченную заработную плату, в соответствии со своим, образованием, квалификацией;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормативной продолжительности рабочего времени;
- предоставление еженедельных выходных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, нерабочих праздничных дней;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством РФ;
- участие в управлении ДОУ в предусмотренных действующим законодательством РФ и Договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашения через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашения;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном действующим законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых

обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством РФ;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

2.2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- соблюдать требования пожарной безопасности, гражданской обороны;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо лицу замещающего его о возникновении ситуации представляющей угрозу жизни здоровья людей, сохранности имущества Работодателя.

- осуществлять полномочия в пределах предоставленных ему прав в соответствии с должностными обязанностями;

- соблюдать устав и иные локальные акты ДООУ;

- подтверждать соответствие занимаемой должности в соответствии с Порядком о проведении аттестации педагогических работников;

- периодически проходить медицинское обследование и санитарно-гигиеническое обучение;

- соблюдать нормы служебной этики, внутренний трудовой распорядок, должностные инструкции, порядок обращения со служебной информацией, не совершать действий, затрудняющих работу ДООУ, а также приводящих к подрыву его авторитета;

- беречь собственность ДООУ.

III. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ

3. Стороны договорились, что:

- Работодатель обязуется:

3.1.1. Заключение трудового договора с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под подпись передать Работнику в день заключения (приложение № 2).

3.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работников под подпись с Договором, Уставом ДООУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить Работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.1.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, Договором.

3.1.4. Заключение трудового договора для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.1.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора (приложение №3).

3.1.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том

числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.1.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях Работников - также не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

3.1.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в ДОО свыше 10 лет;
- одинокие матери (законные представители), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы (законные представители), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители (законные представители), имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.1.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником - членом профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.10. Направлять педагогических работников для повышения квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

3.1.11. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.1.12. При направлении Работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Положением об особенностях направления работников ДОО в служебные командировки.

3.1.13. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и

направленным на обучение Работодателем.

3.1.14. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, в том числе увеличение или снижение педагогической, или учебной нагрузки, производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению (ст. 72 ТК РФ).

3.1.15. Установленный работнику объем учебной (преподавательской) нагрузки может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году и при определении учебной нагрузки на следующий учебный год лишь в связи с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп. О предстоящих изменениях учебной нагрузки и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до изменения нагрузки. Локальные нормативные акты работодателя об установлении или изменении учебной нагрузки подлежат согласованию с профсоюзным комитетом.

3.1.16. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ). Выполнение педагогическими работниками педагогической работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, а также преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности не считается совместительством и не требует заключения трудового договора (п.2 постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

3.1.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ДОУ, его реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.1.18. 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).

3.1.19. ППО обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, Договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха Работников ДОУ определяется Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиком образовательного учебного года, графиками работы, согласованными с ППО.

4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических Работников ДОУ в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку

заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- 36 часов в неделю: воспитателю, педагогу - психологу;
- 20 часов в неделю: учителю - логопеду; учителю-дефектологу;
- 24 часа в неделю: музыкальному руководителю;
- 25 часов в неделю: воспитателю, работающему непосредственно в группе компенсирующей направленности с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья (логопедическая группа);
- 30 часов в неделю: инструктору по физической культуре.

4.4. Для Работников ДОУ устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями (воскресенье, суббота) в неделю (ст. 100 ТК РФ).

4.5. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.6. В летний период, а также в период отмены учебных занятий педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ДОУ может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени (Трудовой кодекс РФ ст.72.2).

4.7. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.8. 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 ДОУ.

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.

4.9. Привлечение Работников ДОУ к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника с дополнительной оплатой и соблюдением ст. 99 ТК РФ.

4.10. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются Правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ.

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется Работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.

4.11. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- заместителю заведующего и педагогическим работникам продолжительностью 42 календарных дня;
- воспитателям, учителям - логопедом, работающим полный рабочий день в группах компенсирующей направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (логопедические группы) продолжительностью 56 календарных дней.

Остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ДОУ, за второй и последующий годы работы - в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.13. В соответствии с законодательством предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- 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;
- рождения ребенка - до 5 календарных дней;
- регистрации брака - до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

4.14. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

4.15. Первичная профсоюзная организация обязуется:

4.21.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, Настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников.

4.21.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение при принятии

локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

4.21.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

II. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Заработная плата устанавливается в соответствии с:

- Положением об оплате и стимулировании труда работников, (приложение № 5);

5.2. Выплата заработной платы производится работникам Учреждения за фактическое отработанное время: за первую половину месяца

Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 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 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 первичного профсоюзного органа (приложение №7).

5.3. Заработная плата работников включает в себя базовую часть которая состоит из основной и специальной частей.

- Базовая основная часть заработной платы рассчитывается на основе:

- базовой единицы

- межуровневого коэффициента

- оклад (должностной оклад) у работников, которым включая педагогических работников, в качестве нормы труда установлена продолжительность рабочей недели;

- ставку заработной платы, тарифную часть заработной платы у педагогических работников, которым приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» в качестве нормы труда установлена норма часов педагогической или учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

5.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы увеличиваются соответствующим работникам с применением повышающих коэффициентов за:

- наличие квалификационной категории;

- наличие почетного звания.

5.5. Применение указанных повышающих коэффициентов к размеру базовой единицы образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, исходя из которого исчисляются тарифная часть заработной платы педагогических работников, компенсационные и стимулирующие выплаты, устанавливаемые в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.6. Оплата труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада

(должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.7. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего Работодателя независимо от источников этих выплат.

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

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме 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.

5.9. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.10. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.11. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории: со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания: со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при переводе на другую должность;
- при изменении специфики работы.

5.12. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается Работникам в соответствии с Положением об оплате труда.

5.13. Работникам ДОУ, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

5.14. Порядок и условия распределения стимулирующих выплат определяются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам ДОУ (приложением №8).

5.15. При отсутствии или недостатке бюджетных финансовых средств, Работодатель вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить или отменить их.

5.16. Материальная помощь Работникам ДОУ может оказываться из фонда экономии в соответствии с Положением о материальной помощи работникам ДОУ (приложение №9).

5.17. Оплата труда Работников, находящихся в служебной командировке производится в соответствии с Положением об особенностях направления работников

ДОУ в служебные командировки (приложением №10).

5.18. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда Работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.19. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на стимулирующие выплаты, премиальные выплаты, выплаты материальной помощи. Что фиксируется в локальных нормативных актах.

5.19. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников ДОУ, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.20. Период отмены образовательного процесса педагогическим работникам льготный стаж не засчитывается.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.2. Осуществлять выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, в связи с их рождением и воспитанием в соответствии с Федеральным законом «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» от 19.05.1995 № 81-ФЗ, обеспечивающий гарантированную государством материальную поддержку материнства, отцовства и детства.

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

6.2.4. По письменному заявлению Работников предоставлять оплачиваемые выходные дни:

- донорам: за каждый день сдачи крови и её компонентов, которые по желанию

Работника присоединяются к очередному отпуску или могут быть использованы в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (ст. 186 ТК РФ);

- одному из родителей (законному представителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ);

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается Соглашение по улучшению условий и охраны труда Работников (приложение №12)

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Выделять средства на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.3. Обеспечить обучение ответственных лиц по охране труда не реже 1 раза в три года.

Проводить первичное обучение по охране труда Работников в течении месяца с момента назначения на должность, далее не реже одного раза в три года осуществлять проверку знаний (постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. №1/29 и ГОСТ 12.0.004-2015 «Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения»).

7.1.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.5. Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием, согласовать их с ППО не реже 1 раза в 5 лет.

7.1.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

7.1.7. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных периодических медицинских осмотров Работников.

7.1.9. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

7.1.11. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.12. Создать, на паритетной основе совместно с первичной профсоюзной организацией, комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.13. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДОО. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.14. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.1.15. Работодатель оставляет за собой право на увольнение Работника за нарушение требований по охране труда, согласно подпункта «д» п. 6 ст. 81 Трудового Кодекса РФ

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя (Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 06.02.2018) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда).

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно администрации ДОО о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работника, являющегося членом профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, Настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

8.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников ДОО, учитывать мнение первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и Договором.

8.2.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и Договором (глава 58 ТК РФ).

8.2.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных

законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2.4. Безвозмездно предоставлять первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

8.3. Взаимодействие Работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем ДОУ по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5. Договора, с ППО после проведения взаимных консультаций.

8.4. С учетом мнения первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в ДОУ (ст. 144 ТК РФ);

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки Работников и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в ДОУ (ст. 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- принятие локальных нормативных актов ДОУ, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

8.5. С учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников ДОУ (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава ДОУ (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

8.6. По согласованию с первичной профсоюзной организацией производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем

(ст. 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

8.7. С предварительного согласия первичной профсоюзной организацией производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организацией (ст. 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организацией, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе Работодателя члена ППО, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

8.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата Работников ДОУ (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

8.9. Члены первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

8.10. Члены первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия первичной профсоюзной организации быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

8.11. Члены ППО включаются в состав комиссий ДОУ, по специальной оценке, рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы в порядке, определенном ТК РФ.

9.3. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения Работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда и улучшению трудовой дисциплины.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется взаимодействовать с Работодателем по вопросам улучшения психологического климата в коллективе, соблюдению профессиональной этики сотрудниками, созданию безопасных условий труда, развитию партнерских отношений с общественными организациями, повышению имиджа ДОУ.

9.5. Осуществлять контроль за соблюдением членами коллектива Правил внутреннего трудового распорядка, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.6. Осуществлять контроль за охраной труда в ДОУ.

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

9.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

9.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников ДОУ, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов не реже 1 раза в год с предоставлением плана работы, его реализации и протоколов проведения профсоюзных собраний и заседаний профактива ППО ДОУ.

9.11. Способствовать формированию положительного имиджа ДОУ и коллектива.

9.12. Инициировать и организовывать общественно - полезную, физкультурно--оздоровительную и культурно-массовую работу с Работниками ДОУ.

9.13. Содействовать оздоровлению Работников ДОУ и их детей.

9.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников ДОУ, о выплатах материальной помощи Работникам ДОУ.

X. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по Договору и нарушении действующего законодательства о труде споры разрешаются в соответствии с ТК РФ.

10.2. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с главой 60 Трудового кодекса РФ.

10.3. Все коллективные споры разрешаются в соответствии с главой 61 Трудового кодекса РФ.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, в соответствии с порядком, установленным законодательством РФ, стороны осуществляют действия по предотвращению забастовок по вопросам, предусмотренным коллективным договором.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.5. Стороны договорились:

10.6. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации Договора на текущий год и ежегодно отчитываться на Общем собрании трудового коллектива о его

выполнении.

10.7. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Договора направляет его в соответствующий орган по труду.

10.8. Разъяснять условия Договора Работникам ДОУ.

10.9. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса *(либо на условиях, определенных сторонами)*.