

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Пушкиногорский детский сад «Сказка»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 -2024 гг.

От работников
председатель профсоюзного
комитета МБДОУ «Пушкиногорский
детский сад «Сказка»
 Л.В. Корнилова

От работодателя
заведующий МБДОУ Пушкиногорский
детский сад «Сказка»
 П.Е.Богданов

Принято на общем собрании трудового
коллектива
Протокол № 2 от «18»февраля 2021г.

«18»февраля 2021г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ Пушкиногорский детский сад «Сказка» (далее – ДОУ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное отраслевое соглашение заключено между Комитетом по образованию Псковской области и Псковской областной организацией профсоюзов работников народного образования и науки Российской Федерации на 2019–2021 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- **работодатель**, МБДОУ Пушкиногорский детский сад «Сказка» в лице заведующего ДОУ, Богданова Павла Евграфовича, действующего на основании Устава (далее – «Работодатель») и

- **работники**, представляемые первичной профсоюзной организацией МБДОУ Пушкиногорский детский сад «Сказка» в лице председателя профсоюзного комитета Корниловой Любови Викторовны, действующей на основании Протокола общего собрания первичной профсоюзной организации МБДОУ Пушкиногорский детский сад «Сказка» об избрании от «__»____20__г. (далее – «Профсоюз»).

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон (ст.43 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников ДОУ, обеспечение стабильности и эффективности деятельности дошкольного образовательного учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых

отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) ДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.12. 1. Работодатель:

- признавать выборный орган Профсоюз единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, сайт и др.).

1.12.2. Профсоюз:

- содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

1.13. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ, отраслевыми соглашениями.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Профсоюзом и заведующим ДОУ. Стороны ежегодно (1 раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании коллектива.

2 УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие дошкольного образовательного учреждения, и необходимость улучшения социально-экономического положения работников (Письмо Минпросвещения России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) **стороны:**

2.1.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных государственных программ, законов и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

2.1.2. Совместно добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников дошкольного образовательного учреждения.

2.1.3. Соблюдают общие принципы профессиональной этики, делового общения, субординации, правил поведения работников, основанных на нормах морали, нравственности, добросовестного отношения к работе, соблюдения требований трудовой дисциплины, поддержания благоприятного морально-психологического климата в коллективе, уважительного отношения друг к другу при осуществлении трудовой деятельности, независимо от занимаемой должности.

2.1.4. Содействуют укреплению авторитета ДООУ, поддерживают имидж ДООУ.

2.1.5. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании муниципального бюджета обращаются в органы местного самоуправления для решения следующих вопросов:

- охраны труда и пожарной безопасности в дошкольном образовательном учреждении, аттестации рабочих мест по условиям труда;
- проведении обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников дошкольного образовательного учреждения;
- подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- компенсации затрат на коммунальные услуги педагогическим и медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения согласно законодательных актов (закон Псковской области от 05.04.2005 №427-оз);
- единовременного пособия молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности (закон Псковской области от 20.02.2002 №175-оз).

2.1.6. Способствуют развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивают организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Воспитатель года», и др.

2.1.7. Содействуют повышению эффективности заключаемого коллективного договора в ДООУ.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное исполнение бюджета ДООУ в соответствии с объемами бюджетных обязательств.

2.2.2. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2.3. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников дошкольного образовательного учреждения в соответствии с законодательством.

2.2.4. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.2.5. Сотрудничает с выборным органом первичной профсоюзной организации в рамках установленного трудового распорядка, предьявляет, и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.2.6. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе Общего собрания трудового коллектива МБДООУ Пушкиногорский детский сад «Сказка», совещаний, комиссий и других мероприятиях.

2.2.7. Включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации по уполномочию работников в коллегиальные органы управления ДООУ. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.3. Профсоюзный комитет:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.3.4. Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.3.5. Вносит предложения Работодателю по управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию, обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

2.3.6. Содействует предотвращению в дошкольном образовательном учреждении коллективных трудовых споров.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомит работника под роспись с принятыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, квалификационной характеристикой должности работника образования.

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором дошкольного образовательного учреждения.

В соответствии со ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы с указанием обособленного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда, в том числе, размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, компенсационные и стимулирующие выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- характеристика условий труда, если работник принимается на работу с вредными и (или) опасными условиями труда,;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.5. Трудовой договор с работниками ДООУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.6. Наименования должностей работников ДОО должны соответствовать наименованиям, указанным в Профстандарте работников образования.

3.7. Должностные инструкции конкретного работника в образовательном учреждении должны соответствовать должностным инструкциям в соответствии с Профстандартом работников образования.

3.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.9. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда осуществляется в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

Для изменения существенных условий трудового договора необходимо заключить дополнительное соглашение с работником (ст. 72 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

3.11. В случае направления работника в служебную командировку, в том числе для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

Работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду, в том числе расходы по проезду до станции, пристани или аэропорта или от станции, пристани или аэропорта, если они находятся за чертой населенного пункта, в котором находится направляющая или принимающая организация – при предоставлении документов (билетов), подтверждающих указанные расходы;

- расходы по найму жилого помещения, в том числе при вынужденной остановке в пути – при предоставлении документов, подтверждающих указанные расходы;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя.

Расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) возмещаются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, включая день выезда и день приезда, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются приказом руководителя.

3.12. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, следующим категориям работников:

- совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые;

- получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях) финансирование может осуществляться за счет экономии и т.д.

3.13. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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" (с изменениями и дополнениями).

3.14. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается уставом либо локальным актом дошкольного образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке.

3.15. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю установлена:

- 40 часов – руководящему, административно-хозяйственному, обслуживающему персоналу;
- 36 часов - воспитателям ДООУ;
- 36 часов – педагогу-психологу;
- 30 часов – инструктору по физической культуре;

- 20 часов – учителю-логопеду;
- 24 часа - музыкальному руководителю.
- 36 часов – социальный педагог

3.16. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож, кочегар) переработка компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников дошкольных образовательных учреждений, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности дошкольного образовательного учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, должностными инструкциями, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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.

3.17. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» и составляет 42 календарных дня.

Другим работникам образовательных учреждений ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

3.18. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию

мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.19. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения образования.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

3.20. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

3.21. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождения ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

3.22. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.2. Отнесение должностей работников дошкольного образовательного учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств дошкольного образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете дошкольного образовательного учреждения.

4.4. Порядок и условия оплаты труда в ДООУ определяются ст. 135 ТК РФ, Постановлением Администрации Пушкиногорского района «Об утверждении Порядка оплаты труда работников бюджетной сферы и ...» от 11.06.2015г. № 29-н.

Заработная плата работника исчисляется включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады (должностные оклады);
- доплаты и надбавки компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Доплаты и надбавки компенсационного характера начисляются за работу во вредных и (или) опасных 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); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности

Распределение стимулирующих выплат в ДООУ регулируется Положением «О распределении стимулирующих выплат фонда оплаты труда МБДОУ Пушкиногорский детский сад «Сказка».

Размер стимулирующих выплат для работников административно-управленческого, хозяйственного и вспомогательного персонала должен составлять не менее 50% фонда оплаты труда, а для педагогических работников ограничивается обязательным выполнением дорожной карты.

4.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера, установленного региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Псковской области (МРОТ).

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в МРОТ не учитываются.

4.6. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, 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, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

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

4.7. Для категорий работников ДОО – сторож основного здания, кочегар вводится суммированный учёт рабочего времени в связи с тем, что для указанных категорий работников при выполнении ими функциональных обязанностей не может быть соблюдена установленная еженедельная продолжительность рабочего времени, а также для того, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Учётный период рабочего времени на текущий год для работника в должности кочегара установлен равным длительности отопительного периода, сторожа основного здания, равный одному календарному году.

4.8. Стороны договорились:

1. Сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на один год педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в периоды:

- временной нетрудоспособности продолжительностью три и более месяца,

- нахождения в отпуске по беременности и родам;

- педагогическим работникам, возобновившим педагогическую работу в трехмесячный срок после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, если в этот период истек срок действия квалификационной категории.

4.9. Сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, которым до выхода на пенсию осталось менее года, на срок до выхода на пенсию.

Стороны признают особой формой аттестации — принятие решения аттестационной комиссией на основе экспертной оценки деятельности аттестуемого педагогического работника.

4.10. Работодатель обязан:

4.10.1 При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему

за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.10.2. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц: за первую половину месяца – до 30 числа, за вторую половину – до 15 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.10.3. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением «О распределении стимулирующих выплат фонда оплаты труда МБДОУ Пушкиногорский детский сад «Сказка».

4.10.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ДОУ.

При приостановлении образовательной деятельности учреждения не по вине работника выплата заработной платы производится в соответствии с действующим законодательством.

Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 от оклада работника.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.11. Работник:

4.11.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.11.2. В период приостановления работы имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (ст.142 ТК РФ).

4.12. Профсоюзный комитет:

4.12.1. Принимает участие в работе по разработке всех локальных нормативных документов дошкольного образовательного учреждения по оплате труда.

4.12.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплат заработной платы работникам.

4.12.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

5 РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации договорились, что в целях реализации программ, направленных на модернизацию, развитие дошкольного образовательного учреждения в соответствии с ФГОС ДО:

5.1.1. Способствуют созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

5.1.2. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

5.1.3. Обеспечивают формирование фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учетом повышения уровня реальной заработной платы работников с учетом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунальные услуги.

5.1.4. Обеспечивают подготовку и проведение комплекса мероприятий нормативно-правовой, организационно-методической, материально-технической и кадровой направленности.

6 ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

6.1 Работодатель:

6.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения дошкольного образовательного учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации дошкольного образовательного учреждения.

6.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников, опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численности) работников.

6. 2. Профсоюзный комитет:

6.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации дошкольного образовательного учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.2.2. Консультирует с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации дошкольного образовательного учреждения.

6.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов

при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

6.2.4. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- ликвидацию дошкольного образовательного учреждения;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 10 и более человек.

6.3.2. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

6.3.3. При сокращении численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения преимущественным правом на оставление на работе предоставляется работникам (ст. 179 ТК РФ) с более высокой производительностью труда и квалификацией;

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании или получающих от работающего помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств для существования);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.

6.3.4. Увольнение работников по п.2 ст.81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производить с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения.

6.3.5. Взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

6.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

6.3.7. Гарантировать работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

7 УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников дошкольного образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

7.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками дошкольного образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.3. На время приостановки работ в дошкольном образовательном учреждении и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе.

7.1.4. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками дошкольного образовательного учреждения.

7.1.6. Предоставлять работникам, с ненормированным рабочим днём, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- главный бухгалтер - 14 календарных дней;
- заведующий хозяйством – 14 календарных дней;
- медицинская сестра (диетсестра) - 12 календарных дней;
- делопроизводитель - 10 календарных дней;
- бухгалтер - 10 календарных дней;
- кладовщик – 8 календарных дней.

7.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой (халат, фартук, косынки и т.д) и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221ТК РФ). **(Приложение 1)**

7.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

7.1.9. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ) (**Приложение 2**)

7.2 Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Не реже одного раза в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на соответствии с законодательством.

7.2.2. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, произошедших на производстве с членами профсоюза.

7.2.3. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.2.4. Обращается в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7.2.5. Защищает права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

7.2.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.2.7. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

7.2.8. Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

8 СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, **стороны договорились:**

8.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы.

8.1.1. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен по усмотрению работодателя по семейным обстоятельствам или при наличии иных уважительных причин.

8.1.2. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 26, 128, 256, 263 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья,

полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.
- работникам, осуществляющим уход за несовершеннолетними детьми, продолжительностью до 14 календарных дней - в соответствии со ст. 263 ТК;
- работникам - Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы, Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы - продолжительностью до трех недель в году в удобное для них время года (Закон РФ "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы", Федеральный закон "О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы");
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц (см. коммент. к ст. ст. 173, 174);
- ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств, в т.ч. и инвалидам, - от 35 до 60 дней в году (ст. ст. 14 - 19 Закона о ветеранах).

Отпуск без сохранения заработной платы оформляется приказом заведующего по письменному заявлению работника.

8.2. Стороны подтверждают:

8.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней 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, установленными федеральными законами.

8.2.2. Проведение за счет работодателя предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников дошкольного образовательного учреждения, с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний.

8.3. Сторонами устанавливается осуществление систематического контроля за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

8.4. Работники обязаны предупреждать руководителя в день выхода на больничный и в день выписки с больничного.

8.4. Профсоюзный комитет:

8.4.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

8.4.2. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

8.5. Работодатель организует прохождение работниками ДОУ обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских обследований с целью охраны здоровья работников, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Расходы, связанные с проведением медицинского обследования, работодатель берёт на себя.

9 ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

9.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

9.2. Не допускать образования задолженности по обязательным платежам в Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование работников.

9.3. Работодатель своевременно предоставляет в отдел образования информацию о работниках дошкольного образовательного учреждения, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

9.4. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

10 ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны подтверждают, что:

10.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счета областного комитета профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

10.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.3. 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:

10.4. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Обязательному обеспечению процедуры учета мнения профсоюзного органа (представительного органа) в соответствии со ст. 371 ТК РФ подлежат:

- утверждение графика отпусков (ч.1 ст.123 ТК РФ);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ч.2 ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (Методические рекомендации Минобрнауки России от 18 июня 2013 г.);
- установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ч.1 ст. 144 ТК РФ);
- установление размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 3 ст. 147 ТК РФ);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ (ч.3 ст. 82 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности работы (ч. 3 ст. 102 ТК РФ);
- применение (в отношении члена профсоюза) дисциплинарного взыскания (ч.3 ст.193 ТК РФ);

- установление форм дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ч.3 ст.196 ТК РФ);

- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ч.2 ст. 212 ТК РФ);

- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);

- проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

10.5. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

10.6. 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 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

10.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

10.9. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

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

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

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

10.10. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ) и суммированным учетом рабочего времени;
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ).

10.11. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.12. С предварительного согласия районного комитета профсоюза производится применение дисциплинарного взыскания, увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

10.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы на срок не более 36 часов в год для участия в профсоюзной учебе, конференциях, семинарах, совещаниях, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

10.14. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть, без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, 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 (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

11 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

11.1.2. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Приложение 1

Перечень профессий и должностей работников имеющих право на обеспечение бесплатной специальной одеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование СИЗ	Нормативный документ
1.	Повар	Халат х/б или костюм х/б Колпак х/б или косынка Фартук лавсановый Нарукавники Фартук на водоотталкивающей основе	п.12 Приказа Министерства здравоохранения СССР № 65 от 29.01.1988г.; п.19.5 СанПин 2.4.1.3049-13
2.	Машинист по стирке белья	Халат х/б Прорезиненные перчатки Халат х/б Фартук на водоотталкивающей основе	п.46 Приказа Минздравсоцразвития № 541 - н от 01.10.2008г.
3.	Кухонный рабочий	Халат х/б или костюм х/б Косынка х/б или колпак Фартук на водоотталкивающей основе Фартук х/б Перчатки резиновые	п.16 Приказа Министерства здравоохранения СССР № 65 от 29.01.1988г.; п.19.5 СанПин 2.4.1.3049-13
4.	Младший воспитатель	Фартук, пилотка Халат для уборки туалета Прорезиненные перчатки	п.1 Приказа Министерства здравоохранения СССР № 65 от 29.01.1988г.; п.19.8 СанПин 2.4.1.3049-

		Халат х/б или костюм для уборки Фартук на водоотталкивающей основе	13
5.	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Перчатки резиновые Передник для уборки туалета	п.84 Приказа Минздравсоцразвития № 541 от 01.10.2008г.
6.	Сторож	Плащ - накидка (дежурный) Ватник (дежурный) Валенки (дежурные)	1 п.80 Приказа Минздравсоцразвития № 541-1 н от 01.10.2008г.
7.	Дворник	Костюм х/б Костюм утепленный или ватник Валенки до износа Рукавицы с утеплителем Рукавицы х/б	1 п.20 Приказа Минздравсоцразвития № 541 - н от 01.10.2008г
8.	Воспитатель	Халат (светлых тонов)	п.19.6 СанПин 2.4.1.3049-13
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания и сооружений	Халат х/б Респиратор	1 п.64 Приказа Минздравсоцразвития № 541 - Перчатки х/б 1 12п. н от 01.10.2008г.
10.	Кладовщик	Халат х/б или костюм Фартук лавсановый Перчатки х/б	2 п.41 Приказа Министерства здравоохранения СССР № 65 от 29.01.1988г.; п.30 Приказа Минздравсоцразвития № 541 - н от 01.10.2008г.

Перечень
должностей работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам

№ п/п	Должность
1	Заведующий
2	Заместитель заведующего
3	Воспитатель
4	Младший воспитатель
5	Социальный педагог
6	Педагог-психолог
7	Музыкальный руководитель
8	Медицинская сестра
9	Повар
10	Подсобный рабочий кухни
11	Машинист по стирке белья
12	Уборщик служебных помещений
13	Кладовщик

Коллективный договор
пронумерован и прошнурован на 26 (двадцати шести) листах
Заведующий МБДОУ Пушкиноторский детский сад «Сказка»

 П.Е.Ботданов

Председатель Профсоюзного комитета МБДОУ
Пушкиноторский детский сад «Сказка»
 Л.В.Корнилова

