

От работников:
Представитель совета трудового
коллектива МБДОУ д/с № 72
Смир Л.А. Смирнова
«05» 09 2023г.

От работодателя:
Заведующий МБДОУ д/с № 72
Антонелене Э.Н. Антонелене
«05» 09 2023г.



**Коллективный договор
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад комбинированного вида № 72
«Берегиня» города Ставрополя
на 2023-2026 годы**

принят комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке
проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением
«05» сентября 2023 года

Зарегистрировано
в комитете труда
и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
№ 328 от «05» сентября 2023г.

Д.А. Кнезюк
Генеральный директор
355 00 Ставропольский край

Оглавление

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовой договор	4
Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости.	5
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.	6
Раздел 5. Оплата труда и материальное стимулирование.	8
Раздел 6. Гарантии и компенсации.	10
Раздел 7. Охрана труда.	11
Раздел 8. Социальные гарантии, связанные с трудовыми отношениями.	12
Раздел 9. Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор, укрепление дисциплины труда, дисциплинарные взыскания.	13
Раздел 10. Гарантии деятельности совета трудового коллектива.	15
Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.	16
Приложения к коллективному договору	
Правила внутреннего трудового распорядка.	18
Положение по оплате труда работников.	36
Форма расчетного листа	65
Состав совместной комиссии по охране труда	66
Состав комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением	67
Состав комиссии по трудовым спорам	68
Соглашение по охране труда	69
Акт проверки выполнения соглашения по охране труда	73
Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с условиями труда за счет средств работодателя	76
Перечень профессий и должностей, которым для выполнения функциональных обязанностей необходимо иметь 1 квалификационную группу по электробезопасности	77
Список работников, которые по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)	78
Программа нулевого травматизма	79
Положение о расследовании и учете несчастных случаев	89
Перечень должностей для предоставления оплачиваемого отпуска	109
Протокол заседания комиссии по ведению коллективных переговоров	110
Подпись «ознакомлены» сотрудников МБДОУ д/с № 72	111

Раздел 1

Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида № 72 «Берегиня» города Ставрополя и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем. Договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель, в лице заведующего МБДОУ д/с № 72 «Берегиня»

Работники, в лице председателя совета трудового коллектива МБДОУ д/с № 72 «Берегиня» города Ставрополя.

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными Сторонами.

1.3. Настоящий Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

Работодатель МБДОУ д/с № 72 «Берегиня» признает совет трудового коллектива (далее Совет) единственным полномочным представителем работников МБДОУ д/с № 72 «Берегиня» при разработке и заключении коллективных договоров, ведении переговоров по решению трудовых, социально-экономических вопросов, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, а так же по вопросам социальной защищенности работников.

Раздел 2

Трудовой договор

Работодатель признает, что:

2.1. Трудовые отношения работников образовательного учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником должностных обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, размеры выплат компенсационного характера, размеры выплат стимулирующего характера. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4. Трудовой договор с работником муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 72 «Берегиня» города Ставрополя заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в том числе:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) заведующий МБДОУ д/с № 72 «Берегиня» обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательного учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со статьей 68 ТК РФ

2.6. Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять его за не выполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую постоянную работу допускается только с согласия работника.

2.7. Стороны договорились о том, что обязательным условием трудового договора педагогического работника является объем учебной нагрузки:

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБДОУ д/с № 72 «Берегиня» по согласованию с советом трудового коллектива.

Раздел 3

Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости

3.1. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.2. Увольнение работников по инициативе работодателя, в том числе, по сокращению численности или штата, проводится с соблюдением условий статей 81, 82, 178, 179, 180, 261, 269 Трудового кодекса Российской Федерации. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с советом трудового коллектива.

3.3. Работодатель обязуется уведомлять совет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников.

3.4. Стороны договорились дополнительно определить к установленному ТК РФ перечню работников образовательного учреждения, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штатов работников, следующие категории работников:

- лица, отработавшие в данном образовательном учреждении не менее 20 лет;
- лица, предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- беременных женщин;
- не освобожденный председатель совета трудового коллектива.

3.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штатов (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.6. Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

3.7. Совет трудового коллектива образовательного учреждения обязуется:

3.7.1. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МБДОУ д/с № 72, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

3.7.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов трудового коллектива, оказывать бесплатную правовую помощь членами Совета в решении социально-трудовых вопросов сотрудников ДОУ.

3.7.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

Раздел 4

Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с 2 выходными днями – суббота и воскресенье.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: старшему воспитателю, педагогу-психологу, социальному педагогу.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;

учитель-логопед – 20 часов в неделю;

воспитатель (в группе компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи) – 25 часов в неделю;

воспитателям – 36 часов в неделю;

для остальных работников – 40 часов в неделю.

Сокращенная рабочая неделя применяется в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 92 ТК РФ)

4.1.1. Работникам до 16 лет – 24 часа в неделю.

4.1.2. Работникам от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю.

4.1.3. Работникам - инвалидам 1-2 группы – 35 часов в неделю

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени сохраняет полную оплату труда. Если продолжительность рабочего времени составляет меньше нормы установленной рабочей недели, то работа оплачивается пропорцио-

нально отработанному времени, т.е. как неполное рабочее время (ст. 92 ТК РФ).

4.3. Предоставлять работникам перерывы для отдыха и питания. Воспитатели, которым по условия труда предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечить возможность отдыха и питания в рабочее время. Местом для приема пищи определить помещение групповой комнаты.

Должность	Перерыв
Заведующий, заместитель заведующего по УВР, заместитель заведующего по АХЧ, старший воспитатель, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, специалист по кадрам, педагог-психолог, воспитатель(ФИЗО, плавание,) слесарь-сантехник, электромонтер, кастелянша, садовник, уборщик, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию здания, кухонный рабочий	13.00-14.00
Музыкальный руководитель	12.00-12.48 (1 смена); 14.00-14.48 (2 смена)
Повар	11.00-11.48 (1 смена) 14.00-14.48 (2 смена)
Младший воспитатель	14.00-14.48

4.4. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

4.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы (по заявлению работника).

4.6. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

4.7. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.8. График отпусков составляется на каждый календарный год и утверждается с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

4.10.1. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: 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, 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; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней; в других случаях предусмотренных федеральными законами (ст. 128 ТК РФ).

4.10.2. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы сотрудников, графиком отпусков.

Раздел 5

Оплата труда и материальное стимулирование.

В области оплаты труда стороны договорились:

5.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (в рублях).

5.2. Заработную плату выплачивать два раза в месяц по графику (10 и 25 числа), установленному для МБДОУ д/с № 72 «Берегиня» в Комитете образования администрации города Ставрополя в форме перечисления на лицевой счет пластиковой карточки, по письменному заявлению работника.

5.3. Оплата труда производится в соответствии с Положением по оплате труда МБДОУ д/с № 72 «Берегиня».

5.4. Оплата труда работников МБДОУ д/с № 72 «Берегиня» состоит из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессио-

нальным квалификационным группам и квалификационным уровням; повышающих коэффициентов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных доплат и надбавок стимулирующего характера, премий по итогам работы и выполнения особо важных заданий.

5.5. Заработная плата работников образовательного учреждения зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы и предельными размерами не ограничивается.

5.6. Размеры окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы на основе профессиональных квалификационных групп с учетом квалификационных уровней; размеры и условия осуществления компенсационных выплат; порядок условия и периодичность выплат стимулирующего характера и премий определяются «Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 72 «Берегиня», которое принимается по согласованию с Советом трудового коллектива.

5.7. Выплаты стимулирующего характера работникам осуществляются руководителем образовательного учреждения по согласованию с советом, комиссии по распределению стимулирующих выплат на основе «Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с № 72 «Берегиня».

5.8. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и должности занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.10. Установление, начисление и выплата заработной платы сотрудникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

5.12. При выплате заработной платы работодатель обязан 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 (статья 136 ТК РФ).

5.13. Совет трудового коллектива обязуется:

– на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы;

- участвовать в установлении учебной нагрузки (педагогической работы) и оплаты труда работников;
- в целях усиления правовой защищенности работников обеспечить бесплатную консультационную, юридическую помощь членам профсоюза по вопросам труда и заработной платы;
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

Раздел 6

Гарантии и компенсации

6.1. Педагогическим работникам продлевается оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на год, срок действия которой истек в период:

6.1.1. длительной временной нетрудоспособности;

6.1.2. нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

6.1.3. нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической деятельности, в соответствии со ст. 335 ТК РФ;

6.1.4. в случае истечения срока действия квалификационной категории у работников, которым до трудовой пенсии по старости осталось не более двух лет и до достижения работником пенсионного возраста;

6.1.5. основанием для сохранения оплаты труда в указанные периоды является заявление работника, поданное работодателю в течение 15 календарных дней со дня выхода на работу и копии документов, подтверждающих данные основания.

6.2. Обучающимся в учебных заведениях, которые не имеют государственной аккредитации, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на период прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов.

6.3. Согласно ст. 187 ТК РФ при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

6.4. Согласно ст. 170 ТК РФ освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Раздел 7

7.1. В соответствии со ст. 214 ТК РФ руководитель образовательного учреждения обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников МБДОУ д/с № 72 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.1.2. Ежегодно заключать «Соглашение по охране труда» с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.3. Принимать меры по проведению специальной оценки условий труда и проведение мероприятий по охране труда, обеспечить работников специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.1.4. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации здания и оборудования на прачечной, пищеблоке, в спортзале, помещения дошкольных групп, кабинетах.

7.1.5. Выделять средства на мероприятия по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, на приобретение спецодежды, соблюдение светового и теплового режима, норм СанПин и т.п. в соответствии с бюджетным финансированием

7.1.6. Обеспечить комплектацию аптечек для оказания неотложной доврачебной помощи работникам.

7.1.7. Принимать меры по приведению рабочих мест в соответствие с требованием санитарных норм и правил по охране труда в соответствии с ТК РФ.

7.1.8. Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций и оборудования в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно проводить осмотр и ремонт здания образовательного учреждения.

7.1.9. Проводить проверку исправности электрооборудования и защитных средств в установленные сроки.

7.1.10. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ д/с № 72 «Берегиня» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровье детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с советом трудового коллектива, обеспечить разработку инструкций по новым видам работ.

7.1.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с приказом Минздрава России и Минтруда России от 31.12.2020 № 988н/1420н и приказом Минздрава от 28.01.2021 № 29н.

7.1.13. Создать в МБДОУ д/с № 72 «Берегиня» комиссию по охране труда в соответствии со ст. 224 ТК РФ

7.2. Совет трудового коллектива обязуется:

7.2.2. Инициировать работу комиссии по охране труда в учреждении.

7.2.3. Представлять интересы сотрудников ДОУ в комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

7.2.4. Содействовать работодателю в проведении мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году и началу отопительного сезона.

7.2.5. Вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.

7.2.6. Проводить в МБДОУ д/с № 72 «Берегиня» физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для работников учреждения.

Раздел 8

Социальные гарантии, связанные с трудовыми отношениями

Работодатель гарантирует:

8.1. Предоставление места в детском саду детям сотрудников МБДОУ д/с № 72 «Берегиня» по ходатайству.

8.2. Информирование работников о городских и краевых программах по улучшению жилищных условий.

8.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего (среднего) профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для: прохождения промежуточной аттестации; подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов (ст. 173 ТК РФ).

8.4. За счет средств социального страхования работнику гарантируется:

- оплата по листку нетрудоспособности;
- пособие при рождении ребенка;
- пособие по беременности и родам;
- пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- пособие по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет.

8.5. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов; работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов (статья 173 ТК РФ).

8.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (статья 177 ТК РФ).

Раздел 9

Разрешение споров (конфликтов) по условиям, включенным в коллективный договор, укрепление дисциплины труда, дисциплинарные взыскания

9.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336, а также пунктом 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

9.2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ.

9.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

9.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух

рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

9.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения Совета.

9.6. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

9.8. Приказ (распоряжение) руководителя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

9.10. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству Совета трудового коллектива.

9.11. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

9.12. При возникновении разногласий с работодателем, связанных с применением Коллективного договора, работники обращаются к председателю Совета для разрешения ситуации в оперативном порядке до обращения в комиссию по трудовым спорам. Если спор в этом случае не разрешен, то он рассматривается в комиссии по трудовым спорам и далее согласно законодательству РФ.

Раздел 10

Гарантии деятельности Совета трудового коллектива

10.1. Работодатель (руководитель образовательного учреждения) признает, что права и гарантии деятельности совета МБДОУ д/с №72 «Берегиня», определяются Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором.

10.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или другая форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в совете.

10.3. Совет МБДОУ д/с №72 «Берегиня» имеет право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

10.4. Работодатель содействует деятельности совета, не допускает вмешательства в ее практическую деятельность и не мешает осуществлению советом своих уставных задач.

10.5. Работодатель предоставляет совету в бесплатное пользование необходимое для работы помещение, средства связи, доступное для всех работников место для размещения информации.

Стороны договорились:

10.6. Работодатель предоставляет совету полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социальные и трудовые интересы работников образовательного учреждения.

10.7. Руководитель принимает решения по согласованию с советом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.8. Работодатель взаимодействует с советом посредством:

- учета мнения совета трудового коллектива организации при принятии локальных актов (статья 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения совета при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (порядок установлен статьёй 373 ТК РФ);

- решение руководителем учреждения принимается только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решение совета выражено и доведено до сведения всех работников. В случае если мнение совета не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- по согласованию с советом производить:

распределение учебной нагрузки;

утверждение расписания занятий;

установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;

утверждение должностных обязанностей работников;

утверждение графиков отпусков;

принятие Положений о дополнительных отпусках;

изменение условий труда.

- с учетом мнения совета рассматривать следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами совета, по инициативе работодателя;
привлечение к сверхурочным работам;
разделение рабочего времени на части;
привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
очередность предоставления отпусков;
установление заработной платы;
применение систем нормирования труда;
массовые увольнения;
утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
создание комиссий по охране труда;
составление графиков сменности;
установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные условия труда;
снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
установление сроков выплаты заработной платы работников.

10.9. Работодатель в соответствии со ст. 374 ТК РФ создает условия для участия членов совета в работе конференций, собраний, совещаний работников образования, сохраняя за работниками средний заработок на время участия.

10.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся деятельностью совета и не освобожденным от основной работы, в порядке предусмотренном ст. 374, 376 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

10.11. Члены совета включаются в состав комиссий МБДОУ д/с № 72 по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

Раздел 11

Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами договора – работодателем (руководителем обра-

зовательного учреждения) с одной стороны, советом трудового коллектива, с другой стороны, а также органами по труду.

11.3. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.4. Осуществляя контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, стороны обязуются один раз в полугодие информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и рассматривать на общем собрании работников отчет о ходе выполнения настоящего коллективного договора (не реже одного раза в год).

11.5. Каждая из сторон несет ответственность на основании законов РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по коллективному договору.

11.6. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

11.7. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами.

11.8. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

11.9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

11.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст.43 Трудового кодекса РФ).

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