

Общие положения 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и явля-ется правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Приазовский детский сад «Золотой Петушок» Неклиновского района Ростовской области 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: - Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ); - Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»; - Отраслевое территориальное Соглашение; - Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения 1.3. Сторонами коллективного договора являются: - заведующий - Лисовская О.С.; - первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ – представитель работников (далее – профком) Важинская А.А.; 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на: - работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами профсою-за; - работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ст.377 ТК РФ) 1.5. Работодатель: - доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в те-чение 5 дней после его подписания - доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразо-вании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ре-организации. 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в те-чение всего срока проведения ликвидации. 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установлен-ном ТК РФ. 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего кол-лективного договора решаются сторонами. 1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора. 2.1. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренным законодательством РФ. 2.2. При заключении трудового договора - с лицами, обучающимися по дневным формам обучения; - с лицами, работающими в данной организации по совместительству; - с пенсионерами по возрасту; - с заместителями руководителей и главными бухгалтерами, учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (срочный или бессрочный) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ. 2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком. 2.4. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по во-просу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на опреде-ленный срок (ст. 407 ТК РФ). 2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квали-фикационную категорию, испытание не устанавливается. 2.6. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудо-вой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения. 2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по срав-нению с режимом, установленном по условиям трудового договора. 2.8. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутст-вием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отноше-нии работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года. 2.9. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основа-ниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют: - работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении; - работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами; - работники, применяющие инновационные методы работы; - работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подго-товка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор; - работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет; -одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; -родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет. 2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют: - женщины, имеющие на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет; - одинокие матери (отцы), имеющие на своем иждивении ребенка до 16 лет. 2.11. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям: - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 77 ТК РФ); - отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соот-ветствии с медицинским заключением (ст. 77 ТК РФ); - не избрание на должность (ст. 83 ТК РФ). 2.12. Уведомление профкома в соответствии со ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать соци-ально-экономическое обоснование. III. Оплата и нормирование труда 3.1. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц (аванс – 20 числа каж-дого месяца, зарплата – 5 числа). При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указани-ем: - составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; - размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенса-ции за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработ-ной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитаю-щихся работнику; - размеров и оснований произведенных удержаний; - общей денежной суммы, подлежащей выплате. По личному заявлению работника заработная плата может перечисляться на бан-ковскую карточку или сберегательную книжку работника. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. 3.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответст-вии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содер-жащими нормы трудового права, Положения «О новых системах оплаты труда работни-ков муниципальных образовательных учреждений», Постановлениями Главы Неклинов-ского района «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования Неклиновского района», а так же локальными норма-тивными актами образовательного учреждения. 3.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в по-вышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Порядок премирования. 3.2.21. Предложения по численному и персональному списку на премирование пре-доставляются заведующим на согласование профсоюзному комитету МБДОУ. 3.2.22. Размер премии и персональный список на премирование, предварительно со-гласованный с профсоюзным комитетом МБДОУ, утверждается приказом заведующе-го. 3.2.33. Размер премии не зависит от стажа работы. 3.2.34. Размер премии рассчитывается за фактически отработанное время. 3.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приос-тановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Оплата труда при этом не производится. 3.4. Изменение условий оплаты труда производится: - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестаци-онной комиссией; - при присвоении почетного звания - со дня присвоения; - при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято. 3.5. Начисленная работнику заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот пери-од норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). В случаях, когда заработная плата окажется ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствую-щий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществ-ляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц. 3.6. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели. Для расчета средней заработ-ной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат. Рас-чет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начислен-ной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется сред-няя заработная плата. 3.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа рабо-ты не менее полуторного размера, за последующие – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. 3.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни про-изводится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. 3.9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расши-рении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно от-сутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым догово-ром, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобож-дения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. 3.10. Руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгал-терам устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения. Конкретный размер предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесяч-ной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается управлением образовании Администрации Неклиновского района, в ведомственной при-надлежности которого находится учреждение, в соответствии с Постановлением Главы Неклиновского района № 771 от 22.11.2016 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений системы образования Неклиновского района». Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор (эффективный контракт). 3.11. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. IV. Рабочее время и время отдыха 4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового рас-порядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уста-вом учреждения. 4.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. 4.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов). 4.4. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены. 4.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. 4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. 4.7. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.116 ТК РФ): - для проводов детей в армию - 2 день; - бракосочетание работника - 3 дня, - бракосочетание детей работника - 3 дня; - в связи со смертью близких родственников – 3 дня; 4.8. Педагогические работники не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ). V. Повышение квалификации работников. 5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и пере-подготовки кадров для нужд учреждения. 5.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения. 5.3. Работодатель обязуется: - Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). - Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года. - В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. - В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и. если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляе-мых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ). - Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с ус-пешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в поряд-ке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уров-ня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям. - Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и, по ее результатам устанавливать работникам доплаты, соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией. - Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим ра-ботникам в соответствии с Положением, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают долж-ностные обязанности, учебные программы, профили работы. V. Охрана труда и здоровья 6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедре-ние современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травма-тизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране тру-да. 6.2. Руководитель осуществляет финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда. 6.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, со-хранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказа-нию первой помощи пострадавшим. 6.4. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года. 6.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по ох-ране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов. 6.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предостав-ляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возник-шего по этой причине простоя в размере среднего заработка. 6.7. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза ра-ботников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномо-ченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. 6.8. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. 6.9. Руководитель один раз в год информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых. 6.10. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокраще-ния негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ». VII. Гарантии профсоюзной деятельности 7.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы. 7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком пред-ставлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет проф-кома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента. 7.3. Руководитель соблюдает права и гарантии профсоюзных органов в соответст-вии с ТК РФ, Законом РФ «О профессио¬нальных союзах, их правах и гарантиях дея-тельности». 7.4. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством: - учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ); - учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ); - согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, во-прос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов явля-ется окончательным и обязательным для сторон; - согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей. 7.5. Руководитель предоставляет профсоюзному комитету бесплатно необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работни-ков, а также предоставляет транспортные средства, средст¬ва связи и множительную технику в соответствии с коллективным договором образовательных учреждений. 7.6. Руководитель предоставляет профсоюзному комитету по его запросу информа-цию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования образовательного учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы и другим социально-трудовым вопросам. 7.7. Руководитель предоставляет членам выборных профсоюзных органов¬ время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом. 7.8. Руководитель оплачивает труд председателя выборного профсоюзного органа (за работу по контролю ведения трудо¬вых книжек, по контролю по охране труда и ТБ). Размер данной надбавки определяется в Положении о выплатах стимулирующего характера и закрепляется в коллек¬тивном договоре. 7.9. Руководитель включает представителей выборного профсоюзного органа в состав следующих комиссий: • тарификационной, • экспертной, • по установлению доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, • по премированию, • по охране труда, • по социальному страхованию, • по приемке ОУ к новому учебному году, • по расследованию несчастных случаев. 7.10. Руководитель учитывает мнение выборного профсоюзного органа при принятии решений по: • предварительной расстановке педагогических кадров, • тарификации работников (ст. 135 и 144 ТК РФ), • установлению системы оплаты труда и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ), • привлечению к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ), • привлечению к работе в выходные и праздничные дни (ст.l13 ТК РФ), • обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ), • расследованию несчастных случаев и определении степени вины пострадавшего (ст.229 ТК РФ), • разработке инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ), • переносу отпуска на следующий рабочий год (ст.124 ТК РФ), • поощрению и награждению работников (ст. 135, ст. 191 ТК РФ), • разработке правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ), • расписанию учебных занятий и графиков сменности (ст.103 ТК РФ), • установлению графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ), • составлению трудовых договоров с работниками, поступающими на работу, • установлению сроков выплаты заработной платы работникам; • утверждению должностных обязанностей работников; 7.11. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям: • сокращение численности или штата работников организации; • несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследст-вие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; • неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обя-занностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; • неоднократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде: ⎫ прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня); ⎫ нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение по-влекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, ава-рия, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; • совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим де-нежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; • совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы; • повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником ус-тава образовательного учреждения; • применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспи-тания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обу-чающегося, воспитанника. 7.12. По согласованию с профкомом производится: - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); - установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ); - установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат компенсаци-онного и стимулирующего характера; - принятие Положений о дополнительных отпусках; - сохранение оплаты труда работника после истечения срока действия квалификацион-ной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию. 7.13. С согласия профкома производится: - применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома; - временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости ра-ботников, являющихся членами профкома. 7.14. С согласия районного выборного профсоюзного органа производится: - увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям: • сокращение численности или штата работников организации (ст.81 ТК РФ); • несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследст-вие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; • неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обя-занностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора. 8. Стороны договорились: 8.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации на-стоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении. 8.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дн