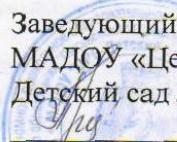
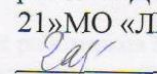


Принято
Общим собранием работников
МАДОУ «Центр развития - Детский
сад № 21» МО «ЛГО»
Протокол № 1
от «14» октября 2014 г.

Заведующий
МАДОУ «Центр развития ребенка-
Детский сад № 21» МО «ЛГО»
 Т.Ф.Прожерина

Председатель
профсоюзной группы
МАДОУ «Центр развития
ребенка-Детский сад №
21» МО «ЛГО»
 О.В.Гаврилова.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад
№ 21» МО «ЛГО»

на 2014-2017 годы



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального автономного дошкольного учреждения «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» (далее - МАДОУ), на улучшение социально-экономической защиты работников.

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральных законах «Об образовании в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Сторонами настоящего договора являются работодатель муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО» в лице заведующего Прожеркиной Татьяны Филипповны и работники организации, представленные Представителем профсоюзной группы в лице Гавриловой Ольги Викторовны..

1.3. Действие договора распространяется на всех работников МАДОУ.

1.4. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МАДОУ.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Работодатель и Общее собрание работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО» доводят текст настоящего договора до всех сотрудников.

1.14. Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе коллективного договора, регулируются законодательством Российской Федерации

о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции профсоюзной группы, должны быть предварительно согласованы с ней.

2.2. Работодатель совместно с Общим собранием работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО» создает и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником также ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.7. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя предусмотренными законодательством Российской Федерации о труде, основанием для увольнения педагогического работника по инициативе администрации учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью ребенка;

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия Представителя Общего собрания работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО» (из Устава)

2.8. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы и чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы, оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Система оплаты труда и стимулирования работников МАДОУ устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО», коллективным договором, другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативными правовыми актами Пермского края, органов местного самоуправления муниципального образования «Лысьвенский городской округ».

3.1. Фонд оплаты труда работников МАДОУ (далее – ФОТ МАДОУ) формируется за счет средств бюджета, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

3.2. Формирование фонда оплаты труда МАДОУ осуществляется в рамках муниципального задания в пределах объема бюджетных средств на очередной финансовый год и плановый период, рассчитанного в установленном порядке и доведенного до учреждения.

3.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части.

3.4. Соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда МАДОУ формируется МАДОУ самостоятельно, при этом размер базовой части составляет не более 80%.

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно – управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МАДОУ

3.6. В МАДОУ работникам устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-Детский сад № 21», применяются меры морального и материального поощрения работников.

3.7. Условия и порядок осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы по согласованию с Управляющим советом дошкольного образовательного учреждения.

3.8. Доплаты компенсирующего характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работа ночная, сверхурочная, в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливаются в размерах, предусмотренных действующим законодательством.

3.9. Стороны считают обязательным производить выплату:

- заработной платы 20 и 5 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем она производится накануне.

3.10. Общее собрание работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО» контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантии и компенсации, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

4. Социальные льготы, компенсации

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

4.2. Единовременная материальная помощь работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-

Детский сад № 21» МО «ЛГО» может быть оказана в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга) и по другим уважительным причинам на основании письменного заявления работника и при наличии финансовой возможности.

- в связи с юбилейными датами – 50, 55, 60, 65 лет;
 - приобретение санаторно-курортных и оздоровительных путевок за счет средств краевого и местного бюджета по согласию Общего собрания работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО» с учетом анализа заболеваемости работников МАДОУ;
 - дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц.

5. Рабочее время и время отпуска

5.1. Рабочее время сотрудников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени:

- для администрации (заведующего); административно-хозяйственного персонала (заведующего хозяйством, делопроизводителя), обслуживающего персонала (помощника воспитателя, рабочего по стирке и ремонту белья, кастелянши, рабочего по ремонту здания и оборудования, кладовщика, повара, кухонного рабочего) – не может превышать 40 часов в неделю;
- для заместителя заведующего – 40 часов в неделю;
- для воспитателей – 36 часов в неделю;
- для воспитателей логопедической группы – 25 часов в неделю;
- для учителя-логопеда – 20 часов в неделю;
- для педагога-психолога – 36 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;

Конкретная продолжительность рабочего времени воспитателей устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

5.3. По соглашению с заведующим график работы может быть изменен на основании письменного заявления.

5.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Продолжительность рабочего дня или смены на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной смены.

5.5. Стороны согласились со следующими положениями:

- в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;

- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Общего собрания работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО» не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала;
- оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала;
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников предоставляется не менее 28 календарных дней;
- по согласию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года;
- право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ);
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, в частности:
 - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
 - 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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников – до 5 календарных дней;
 - для проводов детей на военную службу – 2 дня;
 - по другим причинам – по договоренности сторон, с согласия работодателя.

5.6. Предоставить отпуск с сохранением средней заработной платы - при наличии финансовой возможности работникам учреждения по причинам:

- на бракосочетание (молодожены) – 3 дня;
- родителям (молодоженов) – 1 день;
- смерть близких родственников (супруга, родителей, детей) – 3 дня.

5.7. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией МАДОУ либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.8. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца на безусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

5.9. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать 3 месяцев в течение календарного года (с 1 января до 31 декабря).

5.10. С письменного соглашения работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации (ст. 74 ТК РФ)

5.11. Время простоя, по причинам, не зависящим от работодателя и от работника, если работник в письменном виде предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, (оклада) – ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Охрана труда

В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

6.1. Руководитель обязуется обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- разработку и утверждение инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию с Общим собранием работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО»);
- создание в учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить представители Общего собрания работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО»;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;
- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный доступ должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного

надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;

- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

6.2. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законодательными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) бесплатные медицинские обследования.

6.3. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение доверительной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечить средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- личное участие и участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем

месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.4. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в МАДОУ;
- систематически обучать и проводить проверку знаний работников МАДОУ по вопросам организации охраны труда и безопасности жизнедеятельности;
- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях Общего собрания работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО».

6.5. Общее собрание работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО» совместно с работодателем контролируют состояние охраны труда.

6.6. Общее собрание работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО» обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению работников учреждения.

7. Гарантии прав Общего собрания работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО»

7.1. Стороны договорились:

- соблюдать права и гарантии Общего собрания работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО», способствовать его деятельности;
- предоставлять Общему собранию работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО» по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

7.2. Стороны договорились, что представление Общего собрания работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО» о нарушении законодательства о труде, охране труда и техники безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

7.3. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с Общим собранием работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО» положение о стимулировании, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка.

7.4. Общее собрание работников МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО» обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и фондов учреждения;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения их записей, в том числе при присвоении квалифицированных категорий по результатам аттестации работников;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ)

- представлять и защищать трудовые права работников коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде;
- вести учет нуждающихся в санаторном – курортном лечении;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе государственного пенсионного страхования;
- контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

8. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

8.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива работников.

8.3. Рассматриваются в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликта, связанные с его выполнением.

8.4. Соблюдают в установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

8.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

8.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

9. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

9.1. Уведомлять Общее собрание работников МАДОУ «Центр развития ребенка- Детский сад № 21» МО «ЛГО» в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которое может повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление 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 социально-экономическое обоснование.

9.2. Стороны договорились, что:

преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;

– награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

высвобождающим работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

10. Приложения к Коллективному договору

Приложение 1 – Образец трудового договора МАДОУ «Центр развития ребенка-Детский сад № 21» МО «ЛГО»

Приложение 2 – Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.