

От Администрации
Муниципального КДОУ ДС № 29



Кокшаровка, ДС

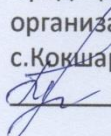
От трудового коллектива
Председатель профсоюзной
организации МКДОУ ДС № 29
г. Кокшаровка

Колесов Е.И.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 29»
С. КОКШАРОВКА ЧУГУЕВСКОГО РАЙОНА
ПРИМОРСКОГО КРАЯ

на период с 01.01.2018 г. по 31.12.2018 г.

От трудового коллектива
Председатель профсоюзной
организации МКДОУ ДС № 29
с.Кокшаровка

 Т.В.Мацнева

От «Администрации»
заведующий МКДОУ ДС № 29
с.Кокшаровка


 Е.И.Кочешева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 29» с.КОКШАРОВКА ЧУГУЕВСКОГО РАЙОНА ПРИМОРСКОГО КРАЯ

НА ПЕРИОД С «01» СЕНТЯБРЯ 2017Г.
ПО «01» СЕНТЯБРЯ 2022Г.

Раздел 1.

Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен для создания благоприятных условий деятельности учреждения и направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы, на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, Отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, заключается работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: заведующий муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 29» с. Кокшаровка Чугуевского района Приморского края Давиденко Татьяна Станиславовна, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Кошевой Елены Ильиничны, именуемой далее «Профком».

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам, с учётом экономических возможностей учреждения, гарантий и льгот, более благоприятных, в сравнении с установленными нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Действие коллективного договора

Коллективный договор заключен на три года и действует со дня его подписания сторонами.

1.4. Общие обязательства сторон

1.4.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников, **Работодатель обязуется:**

- добиваться стабильного финансирования учреждения в соответствии с утвержденной сметой;
- определять размер доплат и надбавок, премий и других выплат стимулирующего и компенсационного характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- повышать профессиональный уровень работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.4.2. Работодатель признает Профком единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.4.3. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель предварительно согласовывает их с Профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.4.4. В целях защиты социально-трудовых и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора **профком обязуется:**

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда; быть гарантом контроля справедливой оплаты труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда;
- соблюдать и выполнять установленные процедуры разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров с администрацией;
- обеспечить соблюдение законности условий найма, увольнения работников ДОУ, а также квалификационной аттестации;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза из профбюджета;
- добиваться выделения путевок на санаторно-курортное лечение с первоочередным правом получение путевок членов профсоюза.

1.4.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

1.4.6. Работодатель и работники учреждения, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

1.4.7. Работники ДОУ обязуются:

- выполнять Устав ДОУ, соблюдать должностные инструкции и Правила внутреннего трудового распорядка;
- создавать и сохранять благоприятную атмосферу труда в коллективе;
- уважать права и свободу других членов коллектива;
- содержать в порядке рабочее место, соблюдать требования безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу ДОУ;
- охранять жизнь и здоровье детей;
- защищать ребенка от всех форм физического и психического насилия;
- сотрудничать с семьей по вопросам воспитания и развития ребенка;
- обладать профессиональным умением, постоянно его совершенствовать.

Раздел 2.

Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении работника и работодателя о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, Отраслевым тарифным и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, каждый подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из предусмотренных данной статьей, это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его

расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями, при этом недостающие сведения заносятся в текст трудового договора, а недостающие условия оформляются отдельным соглашением сторон.

2.3. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, которые не ухудшают положения работника в сравнении с установленным законодательством. Одним из таких условий может быть обязанность работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

2.4. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.5. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

2.6. Работодатель обязуется в трехдневный срок со дня фактического начала работы работника издать приказ о приеме его на работу, в котором указываются условия его деятельности в соответствии с заключенным трудовым договором. С приказом работник знакомится под роспись. До подписания трудового договора работник должен быть также под роспись ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, с должностными обязанностями, Уставом учреждения, с условиями оплаты труда, с правилами по охране труда. ст.68 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72-74 ТК РФ).

2.8. Администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не оговоренной трудовым договором (ст.60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

2.10. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в РФ» и статьями 178-181 ТК РФ. Данные статьи определяют размер выходного пособия, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников и другие гарантии и компенсации. Кроме указанных в статьях категорий, преимущественным правом на продолжение работы имеют молодые специалисты и работники, морально устойчивые, пользующиеся уважением в коллективе.

Раздел 3

Рабочее время

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

3.Работодатель обязуется обеспечивать:

3.1. В соответствии со ст.333 ТК РФ для педагогических работников ДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, для других работников – 40 часов.

3.2. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в учреждении определяются правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения профкома (ст.189,190 ТК РФ).
В правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст.93-95, 100-105 ТК РФ устанавливаются:

- продолжительность рабочей недели - пятидневная с двумя выходными днями;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;

3.3. Продолжительность рабочего дня или смены в предпраздничный рабочий день уменьшается на один час. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены), переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с его согласия, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.4. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ, трудовым договором, годовым учебным планом.

3.5. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено на ставку заработной платы в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией ДОУ;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет).

Раздел 4.

Время отдыха

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4. Администрация обязуется:

4.1. Педагогическим работникам предоставляется гарантированный отпуск в размере 42 календарных дней, младшему обслуживающему персоналу – 28 календарных дней.

4.2. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.4. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ), работникам учреждения **предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:**
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ) – не менее 7 календарных дней (постановление Правительства РФ от 20.11.2008г №870).

-за работу в южных районах Крайнего Севера продолжительностью 8 календарных дней.

4.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст.120 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.6.В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ отдельным категориям работников предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

4.7.Женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы), предоставлять однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний 1 сентября, при наличии средств.

4.8.Отпуска женщинам по беременности и родам предоставлять в соответствии со ст.255 ТК РФ; по уходу за ребенком - в соответствии со ст.256 ТК РФ; отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со ст.257 ТК РФ.

4.9.В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

-одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

-женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.10.Учитывать, что по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.11.С письменного согласия работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, исключение - беременные женщины.

4.12.Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определять правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

4.13.Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.370 ТК РФ).

4.14. В соответствии с законом РФ «Об образовании» педагогическим работникам предоставляется без сохранения заработной платы длительный отпуск до 1 года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления этого отпуска определяется в соответствии с Уставом учреждения.

Раздел 5.

Оплата труда

5.Администрация обязуется:

5.1.Оплата труда работников ДОУ производится в соответствии с Положением об оплате труда работников МКДОУ ДС № 29 с.Кокшаровка (прилагается).

5.2.Оплата труда работников включает в себя:

- оклады (должностные оклады), базовые оклады (базовые должностные оклады);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Оклад (должностной оклад)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат. Базовый оклад (базовый должностной оклад)-минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника, осуществляющего профессиональную деятельность, входящем в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3.Размеры окладов работников ДОУ устанавливаются Работодателем с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей и руководителей специалистов и служащих, размеров окладов работников муниципальных учреждений Чугуевского муниципального района.

5.4.Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам ДОУ в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Чугуевского муниципального района, утвержденным Постановлением администрации Чугуевского муниципального района от 16 ноября 2012 года под № 751-НПА.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ДОУ с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качества их работы, утвержденных локальным актом учреждением с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.6.Оплата труда руководителя ДОУ и его заместителя осуществляется в соответствии с Постановлениями администрации Чугуевского муниципального района от 09.06.2009 г. № 356 «Об установлении новой системы оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных общеобразовательных учреждений Чугуевского муниципального района», № 701-НПА от 31.10.2012 г.

5.7.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же в условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

5.8. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.9. Производить выплату заработной платы работникам не реже чем каждые полмесяца с 10 по 15 и с 25 по 30 числа, установленными правилами внутреннего трудового распорядка непосредственно работнику в кассе учреждения или по заявлению работника на расчетный счет, открытый в кредитной организации.
При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим, праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.10. За работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы, проезд к месту учебы, проживание в гостинице (общежитии).

5.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.12. Работодатель:

предоставляет Профкому информацию по вопросам, затрагивающих интересы работников,
- о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в учреждения из разных источников;

- о порядке и условиях начисления заработной платы;

- об установлении гарантии и компенсации работникам.

Привлекает Профком к:

- пересмотру установленных норм нагрузки конкретных работников;

- проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

О результатах информирует трудовой коллектив.

Раздел 6.

Условия и охрана труда.

6.1. Работодатель:

6.1.1. знакомит работников с требованиями охраны труда при приеме на работу;

6.1.2. на каждом рабочем месте обеспечивает условия, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда;

6.1.3. создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комиссию по охране труда, выделяет помещение, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования РФ.

6.1.4. оформляет уголки по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 года №7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.1.5. оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда Профсоюза, организует их обучение охране труда за счет средств учреждения или за счет средств Фонда социального страхования РФ, представляет им время для осуществления функций контроля

и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года №10-ФЗ.

6.1.6. ежегодно осуществляет планирование и финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.7. организует проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификацию работ по охране труда в соответствии с действующим Законодательством. Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, разрабатывает с профкомом план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте.

6.1.8. обеспечивает обязательные периодические (предварительные) медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с Приказом МЗСЦ от 12.04.2011 года № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых производятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», а также периодические медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.9. своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда;

6.1.10. обеспечивает приобретение спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами;

6.1.11. организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.12. информирует работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.1.13. обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютера;

2.Профком:

6.2.1. осуществляет контроль за соблюдением администрацией учреждения законодательства по охране труда;

6.2.2. контролирует своевременную выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств в соответствии с установленными нормами;

6.2.3. избирает уполномоченных по охране труда;

6.2.4. принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда;

6.2.5. принимает участие в расследовании несчастных случаев с работниками на производстве;

6.2.6. обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;

6.2.7. принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором;

6.2.8. в случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.), требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Работы приостанавливаются после официального уведомления администрации.

6.19. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в учреждении, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем с работником на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), а так же проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Раздел 7.

Гарантии в области занятости

7.1. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматривать предварительно с участием профкома.

7.2.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

7.2.3. Обеспечивает выплаты единовременного материального вознаграждения в размере трех должностных окладов (на момент увольнения) при выходе на пенсию по возрасту работника образовательного учреждения, проработавшего не менее 10 лет в муниципальном образовательном учреждении Чугуевского района.

- 7.2.4. Обеспечивает внеочередные места в дошкольном образовательном учреждении детям работников с сохранением права внеочередного предоставления места в дошкольном образовательном учреждении до 6 месяцев, работникам, уволенным в связи с сокращением штатов.
- 7.2.5. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ);
- 7.2.6. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь работникам своего учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации.
- 7.2.7. При проведении реструктуризации учреждения обеспечить участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов учреждения и работников;
- 7.2.8. Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в учреждении по их предварительным договорам или заявкам;
- 7.2.9. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров.
- 7.2.10. Принять следующие меры по содействию занятости:
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
 - при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (подпункт «б» п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя профкома (ч.3 ст.82 ТК РФ).
- 7.2.11. За педагогическими работниками ДООУ при выходе на пенсию сохраняется льгота по коммунальным услугам в соответствии с законодательством;
- 7.2.12. За счет средств социального страхования направлять остро нуждающихся на санаторно-курортное лечение;
- 7.2.13. Выпускникам педагогических вузов, прибывшим на работу в дошкольное образовательное учреждение, выплачивать единовременное пособие в размере 7 должностных окладов (тарифных ставок).
- 7.2.14. Педагогические работники муниципального образовательного учреждения пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в порядке, устанавливаемом Губернатором Приморского края.
- 7.3. Профком обязуется обеспечить защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

Раздел 8.

Обеспечение нормальных условий деятельности организации Профсоюза, выборного профсоюзного органа

8.Работодатель:

8.1.Признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст.ст.29,30,31 ТК РФ).

8.2.Признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

8.3.Признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст. 19 ФЗ о профсоюзах).

8.4.В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику, средства связи, организует за свой счет уборку помещений (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1 ФЗ о профсоюзах).

8.5.Освобождает председателя профсоюзного комитета и других работников от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 ФЗ).

8.6.При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Раздел 9.

Обеспечение социальных гарантий работникам учреждения образования.

9.1.Работодатель обязуется:

9.1.1.Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).

9.1.2.Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

9.1.3.Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

9.1.4.Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Раздел 10.

Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.

10.1. Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу со дня подписания сторонами. По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному соглашению сторон в порядке, установленном законодательством.

10.2. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах:

- уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ, ст.25 ФЗ о коллективных договорах и соглашениях);
- не предоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением коллективного договора (ст.54 ТК РФ, ст.27 ФЗ о коллективных договорах и соглашениях);
- невыполнение условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).