

Российская Федерация
Иркутская область
Шелеховский район
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ШЕЛЕХОВСКОГО РАЙОНА
«ДЕТСКИЙ САД № 16 «РУЧЕЁК»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение
Шелеховского района «Детский сад № 16 «Ручеёк»
(МКДОУ ШР «Детский сад № 16 «Ручеёк»)

(полное наименование дошкольной образовательной организации в соответствии с Уставом)

От работодателя:

Заведующий
МКДОУ ШР «Детский сад № 16
«Ручеёк»

 О.Е. Свинтицкая



От работников:

Представитель трудового коллектива
МКДОУ ШР «Детский сад № 16
«Ручеёк»

 Т.В. Александрова

Администрация Шелеховского
Муниципального района
Управление по экономике
ЗАРЕГИСТРИРОВАН

№ 08-25 от «11» 03.2025

 Семыгин Т.А.
Подпись отв. лица

Дата подписания коллективного договора

«03» *сентября* 2025 года

Протокол общего собрания работников
от 03 марта 2025 года № 2

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении Шелеховского района «Детский сад № 16 «Ручеёк» (далее - Учреждение).

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и Учреждения по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

Договор разработан на принципах:

- равноправия, уважения и учета интересов сторон;
- соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств и их реальности;
- обязательности выполнения всех положений Договора, иных соглашений;
- ответственности сторон, их представителей за невыполнение взятых обязательств.

1.3. Сторонами Договора являются: работники Учреждения в лице их представителя - представителя трудового коллектива; работодатель в лице его представителя - заведующего Учреждением (далее – работодатель).

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников Учреждения в течение 10 (десяти) дней после его подписания.

Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам Учреждения положения Договора, содействовать его реализации.

Работодатель обязуется знакомить с Договором всех новых работников Учреждения при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

1.6. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, а также расторжения трудового договора с заведующим Учреждением.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

1.8. В течение срока действия Договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств;

- изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде дополнительного соглашения, которое регистрируется в отделе по труду и социальному партнерству Администрации Шелеховского муниципального района.

1.9. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.10. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.11. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок трех лет, по истечению этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового Договора. Переговоры по заключению нового Договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

1.12. В случае истечения срока действия Договора и до заключения нового продолжает действовать данный Договор путем заключения дополнительного соглашения о пролонгации данного Договора.

1.13. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.14. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.15. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Договора и оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива Учреждения автоматически.

1.16. Перечень локальных нормативных актов Учреждения, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с представителем трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников Учреждения;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- другие локальные нормативные акты.

1. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора порядок его заключения, изменения и расторжения определяются 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, территориальным соглашением, настоящим Договором.

2.3. Учреждение, в соответствии со статьей 331 Трудового кодекса Российской Федерации, отказывает в приеме на работу, в том числе педагогическую работу лицам, имеющим или имевшим судимость, подвергающимся или подвергавшимся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых

прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

2.4. Лица, поступающие на работу в Учреждение, должны отвечать требованиям квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных характеристик и профессиональных стандартов по соответствующим должностям и профессиям.

2.5. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем в лице заведующего и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора обязательно должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2.6. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных статьями 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Положением об оплате труда работников Учреждения и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и имеющими отношение к его трудовой деятельности.

2.8. В трудовом договоре оговариваются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные статьями 57, 333 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки для педагогического персонала, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.9. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, Коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

2.10. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме путем подписания работником и работодателем дополнительного соглашения. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается его подписью на экземпляре дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящемуся у работодателя.

2.11. Норма рабочего времени педагогических работников устанавливается работодателем согласно Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601.

Штатное расписание и другие конкретные условия в Учреждении устанавливаются заведующим по согласованию с представителем трудового коллектива.

2.12. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки воспитателям и другим педагогическим работникам в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможно только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.13. В случаях, указанных в подпункте «по инициативе работодателя», для изменения педагогической нагрузки согласие работника не требуется.

2.14. По инициативе работодателя изменение, определенных сторонами условий трудового договора допускается, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

2.15. О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в

письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статьи 74, 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.16. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья.

2.17. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.18. По соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы – до выхода такого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.19. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.20. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику Учреждения.

2.21. Договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Испытание не устанавливается для лиц, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральными законами и Договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в Договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.22. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.23. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (статья 351/7 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.24. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию);
- работники, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 14-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 14-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;
- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

– не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации Учреждения.

2.25. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансий.

2.26. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на

работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель определяет:

- необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения;
- с учетом мнения представителя трудового коллектива формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, составляет план переподготовки кадров на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- повышать квалификацию педагогических работников один раз в три года;
- в случае направления работника для повышения квалификации профессиональной переподготовки) сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Работодателя или органов Управления образованием) в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации;
- организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной

квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3. Стороны гарантируют педагогическим работникам при переподготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закреплённых нормативными правовыми актами.

3.4. Представитель трудового коллектива осуществляет:

1) общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников;

2) принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников Учреждения.

4. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации), графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.3. Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

4.4. Для сторожей введён суммированный учёт рабочего времени, учетный период не может превышать один год (статья 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. Для педагогических работников Учреждения предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации), в том числе в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

– воспитателям, работающим в группах общеразвивающей направленности – 36 часов в неделю;

– воспитателям, работающим в группе компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи – 25 часов в неделю;

- учителю-логопеду – 20 часов в неделю;
- музыкальному руководителю – 24 часа в неделю;
- инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю;
- педагогу - психологу – 36 часов в неделю.

4.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных по соответствующим должностям, регулируется Правительством Российской Федерации, федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования и определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, фактических объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией. Рабочее время измеряется в астрономических часах. В состав рабочего времени помимо занятий входят короткие перерывы между занятиями, время нахождения в Учреждении согласно Правилам внутреннего распорядка (при проведении общих мероприятий и других), время на ведение документации.

4.7. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (для различных категорий работников 18, 24, 25, 30, 36 часов в неделю), а также другая часть педагогической работы для проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно.

4.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя).

4.9. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.10. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18

лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.11. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.12. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

4.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом.

4.14. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в только случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни возможно только с письменного согласия работника.

4.15. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4.16. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу работодателя.

4.17. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.18. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.19. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

4.20. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников Учреждения.

4.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.23. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьями 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительностью 28 календарных дней.

Работодатель обязуется предоставлять:

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, согласно статье 334 Трудового кодекса Российской Федерации;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных дней за работу в районах Иркутской области;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, исполняющим свои трудовые обязанности во вредных/опасных условиях (условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда), в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом данный отпуск предоставляется пропорционально времени, отработанному во вредных/опасных условиях. Замена дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда денежной компенсацией не допускается, за исключением случаев увольнения (часть 3 статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.24. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

4.25. 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 в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.26. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.27. Разделение отпуска на части, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.28. Отпуск супруге участника специальной военной операции предоставляется по желанию одновременно с отпуском супруга-военнослужащего. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту работы, предоставляется без сохранения заработной платы.

4.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.30. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней в текущем году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней в текущем году;
- работающим инвалидам - 60 календарных дней в текущем году;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 3 календарных дня на момент события;
- в случае смерти близких родственников работника – 3 календарных дня на момент события;
- для сопровождения ребенка работника младшего школьного возраста (первоклассника) 1 Сентября в школу – 1 календарный день на момент события;
- в связи с проходами призывника в армию – 2 календарных дня;

– при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 2 календарных дня.

4.31. Работникам, имеющим инвалидность 1, 2 и 3 группы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ).

4.32. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом Учреждения.

4.33. Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск за две недели до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска.

4.34. Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

4.35. По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске;
- присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.36. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.37. В случаях, когда педагогические и иные работники (помощники воспитателя, младшие воспитатели, вахтёры, сторожа) выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении, либо на рабочем месте.

4.38. Продолжительность времени для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.39. Представитель трудового коллектива осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Оплата и нормирование труда

5.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников Учреждения, а также локальными нормативными актами Учреждения.

5.2. В систему оплаты труда работников Учреждения входят размеры должностных окладов (ставок заработной платы), установленные по соответствующим профессионально-квалификационным группам, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Порядок и условия установления размера оклада (ставки), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда работников Учреждения.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на банковскую карту работника. Размер заработной платы за первую половину месяца составляет не ниже тарифной ставки сотрудника за отработанное время и выдается 28 числа текущего месяца, окончательный расчет заработной платы за месяц выдается 13 числа следующего месяца.

5.5. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

5.7. Выплата (надбавка) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.8. Выплаты (надбавки) за работы с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса условий труда устанавливаются в следующем размере:

- класс условий труда 3, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - 4 процента оклада, ставки заработной платы;
- класс условий труда 3, подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - 4 процента оклада, ставки заработной платы;

5.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленному в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

5.10. Выплата (надбавка) за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы).

5.11. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

5.12. Работникам Учреждения, привлекаемым к работе сверхурочно, если эта работа не компенсировалась предоставлением им дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно, оплата труда устанавливается из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) с начислением компенсационных и стимулирующих выплат, носящих обязательный характер на одинарную ставку заработной платы или одинарный оклад (должностной оклад).

5.13. Работникам Учреждения, привлекаемым к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплата труда устанавливается в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки, оклада (должностного оклада) с учетом двойного размера компенсационных и стимулирующих выплат, носящих обязательный характер.

5. 4. Работодатель обязуется:

- выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате;
- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с начислением процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от

невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации);

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;

- возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, в полном размере;

- сохранять за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

5.15 Размеры выплат (надбавок) за иные условия, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда работников Учреждения.

5.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий Учреждения.

6. Социальные гарантии и компенсации

6. Работодатель:

- ходатайствует перед Управлением образования, Администрацией Шелеховского муниципального района о предоставлении жилья нуждающимся работникам;

- ходатайствует перед Управлением образования за работников, имеющих детей дошкольного возраста, об обеспечении их местами в детских дошкольных учреждениях Шелеховского района;

- обеспечивает прохождение за счет бюджетных средств Работодателя медицинских периодических осмотров работников в целях охраны здоровья работников, предупреждения возникновения и распространения профессиональных заболеваний;

- предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц лицам (родителю, опекуну, попечителю), осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.1. В соответствии с федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний» своевременно перечисляет страховые взносы в Социальный фонд России в размере, определенном законодательством Российской Федерации. В установленный срок предоставляет в Социальный фонд России достоверные сведения о застрахованных лицах.

6.2. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в следующем порядке:

- обязуется предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в области охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- обязуется предоставлять работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в области охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- обязуется предоставлять работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.3. Гарантии супруге (супругу) погибшего (умершего) ветерана боевых действий. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий за исключением увольнения по следующим основаниям:

- 1) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- 2) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

- а) прогул;

- б) появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным представителем по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

3) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

4) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

5) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

6) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

6.4. Стороны договорились, что представитель трудового коллектива:

1) оказывает содействие членам трудового коллектива в решении социально-бытовых вопросов;

2) осуществляет контроль расходования средств социального страхования.

7. Условия, охрана и безопасность труда

7. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

1) обеспечить реализацию права работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем

организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков, объемов финансирования, запланированных на их выполнение, ответственных лиц;

2) обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в Учреждении;

3) выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере 0,2 процента суммы затрат на производство услуг. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%), перечисляемых Учреждением в Социальный фонд России, на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, реализацию мероприятий по приведению уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, приобретение аптечек для оказания первой помощи;

4) проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». По результатам специальной оценки условий труда, с учетом мнения представителя трудового коллектива, составлять план мероприятий по улучшению условий труда и безопасности образовательного процесса. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать представителя трудового коллектива и комиссии по охране труда;

5) проводить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

6) обеспечить создание в Учреждении комиссии по охране труда, в состав которой должен входить представитель трудового коллектива;

7) проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу сотрудниками Учреждения, инструктажи по охране труда, в том числе по охране жизни и здоровья воспитанников во время пребывания в Учреждении, обучение по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда, безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в

рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, по оказанию первой помощи пострадавшим, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, а также стажировку на рабочем месте;

8) обеспечить организацию обучения и проверки знаний работников Учреждения требований охраны труда один раз в три года, проведения повторных инструктажей не реже одного раза в шесть месяцев, обучения членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда, по охране труда, председателя представителя трудового коллектива, лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда в аккредитованных учебных центрах, обучающих работодателей и работников вопросам охраны труда;

9) обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения;

10) разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждый вид, проводимых в Учреждении работ, с учетом мнения представителя трудового коллектива;

11) обеспечить работников за счет средств Учреждения сертифицированными средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств;

12) обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви за счет работодателя;

13) осуществлять совместно с представителем трудового коллектива систематический (трехступенчатый) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда;

14) обеспечить за счет средств Учреждения прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, профессиональной гигиенической подготовки (санминимум), обязательных медицинских обследований работников, психиатрического освидетельствования;

15) обеспечить необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организацию вакцинации работников (в том числе по эпидемиологическим показаниям), организацию питания работников и воспитанников Учреждения;

16) оказывать содействие специалистам по охране труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

17) обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями;

18) обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

19) предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;

20) обеспечить своевременное проведение расследования несчастных случаев на производстве, случаев профессиональных заболеваний работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и вести их учет;

21) вести учет и анализ микроповреждений (микротравм) работников Учреждения;

22) обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

23) сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник, с его согласия, может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время

устранения такой опасности (статья 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1. Работник в области охраны труда обязан:

1) соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также правилами и инструкциями по охране труда;

2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

4) проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, психиатрическое освидетельствование и другие обследования, обязательные для работников дошкольного образовательного учреждения;

5) незамедлительно извещать заведующего Учреждения, либо лицо, его замещающее о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и воспитанников, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.2. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7.3. Представитель трудового коллектива обязуется:

1) Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении.

2) Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных Договором и соглашением по охране труда.

3) Участвовать в разработке мероприятий коллективного договора и соглашения по охране труда, в работе комиссий, связанных с трудовыми отношениями и охраной труда.

4) Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

5) Участвовать в проведении специальной оценки условий труда.

б) Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

7.4. Стороны совместно обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения;
- по каждому несчастному случаю на производстве администрация Учреждения образует с участием представителя трудового коллектива комиссию по расследованию причин несчастного случая и оформление акта формы Н-1;
- создать необходимые условия для работы представителя трудового коллектива - обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств Учреждения;
- ежегодно в декабре осуществлять подготовку и заключение Соглашения по охране труда между Работодателем и работниками.

8. Молодежная политика. Система наставничества

8. С целью оказания помощи в самоопределении, личностном и социальном развитии, самореализации и закреплении в педагогической профессии молодым/начинающим специалистам, стороны Договора договорились осуществлять наставничество в отношении следующих категорий педагогических работников: (молодыми педагогическими работниками считать сотрудников из числа педагогического персонала в отношении в возрасте до 35 лет):

- молодые, начинающие педагогические работники;
- педагогические работники, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогические работники, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;
- педагогические работники, испытывающие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике.

8.1. Работодатель совместно с представителем трудового коллектива обязуются:

- поддерживать в актуальном состоянии Положение о наставничестве;
- реализовывать Программу наставничества в Учреждении.

8.2. Работодатель обязуется:

1) закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;

2) осуществлять доплату наставникам молодых педагогическим работникам из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией Учреждения по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов;

3) устанавливать на период не более двух лет со дня приема (выхода) на работу персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере установленным Положением об оплате труда работников Учреждения, молодым специалистам, возраст которых не превышает 35 лет, впервые приступившим к работе в Учреждении в должности педагогического работника в соответствии с полученной квалификацией по специальности по направлению педагогической деятельности, ранее не имеющим стажа педагогической деятельности;

4) обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников один раз в 3 года;

5) проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, культурно-массовые и физкультурно-спортивные мероприятия.

8.3. Представитель трудового коллектива обязуется:

– оказывать помощь молодым педагогическим работникам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

– своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий;

– осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

9. Гарантии деятельности представителя трудового коллектива

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель принимает решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы с учётом мнения представителя трудового коллектива.

9.2. Увольнение работника в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учётом мотивированного мнения выборного органа.

9.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, уполномоченным от трудового коллектива, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Договором (статьи 373, 376 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.4. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.5. Представитель трудового коллектива включается в состав комиссий Учреждения, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

10. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет Договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по труду и социальному партнерству Администрации Шелеховского муниципального района.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.4. Рассматривают в период действия Договора все возникшие разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.