

**Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад
общеразвивающего вида «Тополек»
города Слободского Кировской области**

От работодателя:
Заведующая МКДОУ д/с «Тополек»

Т.П.Шишкина
«20» декабря 2024 г.

От работников:
Представитель общего собрания
трудового коллектива МКДОУ д/с
«Тополек»

Ю.В.Климова
«20» декабря 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детский сад общеразвивающего вида «Тополек»
города Слободского Кировской области
на 2025-2027 года**

Принят на общем собрании трудового коллектива: протокол № 9 от 20.12.2024 г.

г. Слободской
2024 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида «Тополек» города Слободского Кировской области (МКДОУ д/с «Тополек»).

1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне уполномоченными представителями работников и работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании в РФ»);
- Законом Кировской области от 14 октября 2013 г. N 320-ЗО «Об образовании в Кировской области» (далее – Закон Кировской области «Об образовании»);

а также, на основании актов социального партнерства федерального и регионального уровня:

- Соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кировской области, объединениями работодателей Кировской области и Правительством Кировской области на 2023 - 2025 годы (далее – Областное трехстороннее соглашение);
- Регионального отраслевого соглашения между Кировской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования и Министерством образования Кировской области на 2023 – 2026 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение);
- Территориального отраслевого соглашения между Слободской территориальной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и администрацией города Слободской Кировской области (далее – Территориальное отраслевое соглашение).

1.3. Сторонами Договора являются:

- Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида «Тополек» города Слободского Кировской области, именуемое далее "Работодатель", в лице заведующей Шишкиной Татьяны Петровны, действующей на основании Устава),
- работники МКДОУ д/с «Тополек» в лице их представителя – Климовой Юлии Владимировны.

1.4. Предметом Договора являются обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.7. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

1.9. Стороны договорились, что представитель общего собрания трудового коллектива является единственным полномочным представителем работников МКДОУ д/с «Тополек», при разработке и подписании Договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.10. Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, актами социального партнерства указанными в п. 1.2 Коллективного договора. Условия Договора, ухудшающие положение работников в этом случае недействительны и не подлежат применению.

1.11. Уведомительная регистрация Договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду (отделе по регулированию трудовых отношений управления государственной службы занятости населения Кировской области).

1.12. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.14. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим Коллективным договором, действующим законодательством, Региональным и (или) Территориальным отраслевым соглашением.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в соответствии с трудовым законодательством.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с 01.01.2025 года (ст. 43 ТК РФ) и действует в течение трех лет.

1.17. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора один раз на срок до трех лет.

1.18. К настоящему Коллективному договору приняты следующие приложения, которые являются его неотъемлемой частью:

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Тополек» города Слободского Кировской области.

Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Тополек» города Слободского Кировской области.

Приложение № 3 «Положение о премировании работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Тополек» города Слободского Кировской области.

Приложение № 4 Соглашение по охране труда Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Тополек» города Слободского Кировской области.

Приложение № 5 Инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования.

Приложение № 6 Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска.

Приложение № 7 Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям).

Приложение № 8 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышение оплаты труда и размеры повышения.

Приложение № 9 Комплектация изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи пострадавшим.

1.19. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

2. Трудовые правоотношения

2.1. Основанием трудовых правоотношений со всеми работниками МКДОУ д/с «Алёнушка», в том числе совместителями (внутренними, внешними) сезонными работниками, является трудовой договор.

Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст. 59 ТК РФ).

При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68, 69 ТК РФ.

2.2. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Для ознакомления с указанными документами работодателем ведется журнал ознакомления работников с Уставом, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.

2.3. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые оформлять трудовую книжку и оказывать содействие в получении документа, подтверждающего регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

При этом, начиная с 01.01.2021 г. оформление трудовой деятельности происходит в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Изменение определенных Сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. При приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников, работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств МКДОУ д/с «Тополек», в порядке определяемом ст. 196-197 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

2.7. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н, профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

2.8. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;

- объем педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МКДОУ д/с «Тополек» показателей и критериев.

2.9. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность) (ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации).

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации организации.

2.10. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: п

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.11. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ работодатель обязуется запрашивать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.

2.12. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:

- молодым специалистам, закончившим образовательные организации не более 2 лет назад;
- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

2.13. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

2.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2- 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу, в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным трудовым договором.

2.15. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как

правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам статьи 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- изменение групп или количества обучающихся (воспитанников); - изменение количества часов по учебному плану;
- изменение режима работы работника и (или) МКДОУ д/с «Алёнушка»;
- изменение образовательных программ.

2.16. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.

В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.

Если работник отказался от продолжения работы с изменившимися условиями трудового договора, либо у работодателя нет вакансий, или работник отказался от перевода на имеющиеся вакансии, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.17. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников указанных в статье 179 ТК РФ пользуются:

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по старости);
- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет (по соглашению);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- работники моложе 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

2.18. Работодатель обязуется направлять педагогических работников не реже чем один раз в 3 года на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.19. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, 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 Организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

2.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.21. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление в образовательную организацию на учебу;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- в случае нарушения работодателем норм трудового законодательства.

2.22. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, в т.ч. в другой местности, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

2.23. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников предусмотренные трудовым законодательством и Территориальным соглашением.

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Оплата труда Работников устанавливается на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

3.4. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

3.5. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в месяц в соответствии с принятым Работодателем положением об оплате труда;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам:

- за совмещении профессий (должностей), за увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время, за расширение зон обслуживания, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Работникам:

- за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, за квалификационную категорию, за ученую степень и звание, за работу в сельской местности, персональный повышающий коэффициент, премиальные выплаты.

Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

3.6. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках.

3.7. Изменение кредитной организации (банка) в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы;

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

3.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.9. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда условия и порядок оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в положении об оплате труда, а могут быть улучшены в зависимости от финансовой возможности.

3.10. Сверхурочная работа оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3.11. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.13. Оплата труда работников в период отмены воспитательно-образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

3.14. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы (п. 4.1.19 Регионального отраслевого соглашения).

В других случаях простоя оплата производится по правилам ст. 157 ТК РФ.

3.15. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка. Расчетный листок выдается в бухгалтерии Работодателя.

3.16. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на банковский счет.

За первую половину месяца (аванс) – 28 числа текущего месяца, за вторую половину месяца (окончательный расчет) – 13 числа месяца, следующего за отработанным.

Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ.

3.17. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.18. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

4. Режим труда и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочего времени работников МКДОУ д/с «Тополек» устанавливается в соответствии с ТК РФ, иными подзаконными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для педагогических работников МКДОУ д/с «Тополек» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей предусмотренных п. 4.2 Коллективного договора.

- для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №1601 (ред.от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке

определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

- для иных работников в случаях предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенное продолжительность рабочего времени.

4.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

4.3. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до 1 (одного) года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644), Коллективным договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.

4.4. Объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников, оговоренная в трудовом договоре, не может быть изменена по инициативе работодателя, за исключением ее уменьшения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества воспитанников, групп.

4.5. Во всех остальных случаях временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора в любое время, по инициативе работодателя с уведомлением за 2 месяца.

4.6. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

4.7. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника по согласованию с представителем работников МКДОУ д/с «Тополек». Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.

4.8. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

4.9. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в т.ч. эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, согласуется с представителем работников и является Приложением к настоящему Договору.

Руководитель должен обеспечить учет рабочего времени работников, эпизодически привлекаемых к работе сверх установленной им продолжительности рабочего времени.

Оплата ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

4.10. Работа, выполняемая воспитателями, младшими воспитателями вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя в соответствии с приказом за пределами учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени), графика работ, является сверхурочной и оплачивается в порядке и на условиях предусмотренных ст. 152 ТК РФ и настоящего Договора.

4.11. В каникулярный период, а также в период отмены воспитательно-образовательного процесса учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.12. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях (с коэффициентами и надбавками) с увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы). Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет заработной платы исходя из уточненного объема учебной работы (неделя, год).

4.13. Уборщикам служебных помещений объем работы устанавливается исходя из расчета 0,5 единицы должности на каждые 250 кв. м убираемой площади.

4.14. Предоставление ежегодных очередных и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения и по согласованию с представителем работников в порядке, установленной главой 19 ТК РФ, Коллективным договором.

4.15. Не позднее, чем за 3 недели до наступления нового календарного года работодатель совместно с представителем работников организует прием заявлений на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска с указанием желаемых дат отпуска.

4.16. График отпусков составляется работодателем с учетом мнения работников не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

4.17. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 4.18. Коллективного договора. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например: при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника.

4.19. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере.

4.20. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

4.22. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- многодетным родителям (опекунам, попечителям) имеющему троих и более детей из расчета 1 календарный день отпуска за третьего ребенка и по 1 календарному дню за каждого последующего ребенка в возрасте до 14 лет 4.23.

4.23. Работникам, по согласованию с представителем работников, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска (при наличии средств в учреждении) или неоплачиваемый отпуск в случаях:

- бракосочетание работников - до 3 календарных дней;
- смерть родственников – до 3 календарных дней;

4.24. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в случаях предусмотренных законодательством:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудникам правоохранительных органов указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии

или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам-совместителям если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);

4.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.26. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.27. Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению Сторон и с согласия Работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. ст. 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации). По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.28. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника, и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.29 Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст.23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» в редакции Федерального закона от 09.06.2001 г. № 74-ФЗ).

5. Охрана труда

5.1. Для реализации прав работников МКДОУ д/с «Тополек» на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

5.2. Работодатель совместно с представителем трудового коллектива МКДОУ д/с «Тополек» обеспечивает:

5.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда учреждения и оказывает ей необходимую помощь и поддержку в ее деятельности.

5.2.2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

5.3. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и

5.3.1. Организует соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.3.2. Выделяет средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений МКДОУ д/с «Тополек», проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

5.3.3. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).

5.3.4. Обеспечивает условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.3.5. Проводит, в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке, работы по специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивает соблюдение положений п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

5.3.6. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

5.3.7. Обеспечивает наличие в учреждении нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов.

5.3.8. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Перечень профессий работников утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа.

5.3.9. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

5.3.10. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на, условиях предусмотренных ст. 223 ТК РФ.

5.3.11. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда.

5.3.12. Проводит целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

5.3.13. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.3.14. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.3.15. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, обеспечивает их наличие на рабочих местах.

5.3.16. Проводит за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

5.3.17. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

Количество дней для прохождения диспансеризации, которые работодатель должен предоставить по заявлению, зависит от категории сотрудников:

- работающие пенсионеры и сотрудники предпенсионного возраста могут использовать на диспансеризацию два дня один раз в год;
- сотрудникам 40 лет и старше предоставляется один день раз в год;
- все остальные сотрудники могут взять один день раз в три года (ст. 185.1 ТК)

5.3.18. Осуществляет контроль над содержанием и техническим состоянием зданий и помещений МКДОУ д/с «Тополек», а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

5.3.19. Обеспечивает необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

5.3.20. Обеспечивает противопожарную безопасность в МКДОУ д/с «Тополек» в соответствии с нормативными требованиями.

5.3.21. Осуществляет обязательное социальное страхование работников МКДОУ д/с «Тополек» от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

5.3.22. Проводит своевременное расследование несчастных случаев в МКДОУ д/с «Тополек» и с воспитанниками во время образовательного процесса с участием представителя работников и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).

5.3.23. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

5.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20-30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

6. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

6.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами возможно только в связи с ликвидацией учреждения, а в случае истечения заключенного с ней срочного трудового договора с соблюдением условий, предусмотренных ст.261 ТК РФ.

6.2. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими материями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери по инициативе работодателя не допускается, (за исключением увольнения по основаниям, оговоренным п.п. 1,5-8,10,11 ч. 1 ст. 81, п. 2 ст. 336 ТК РФ).

6.3. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

6.3.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

6.3.2. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в дошкольном возрасте, детей-инвалидов, а также матерям и отцам, воспитывающим без супруга(и) детей, имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больным членом семьи без их согласия (ст. 259 ТК РФ).

6.3.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст.262 ТК РФ, Федеральный закон от 05.12.2022 N 491-ФЗ).

6.3.4. Категории лиц, указанных в ст. 263 ТК РФ (работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, а также отцы, воспитывающие такого же ребенка без матери), предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время на срок до 14 календарных дней. Перенесение такого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации.

7.1. Стороны подтверждают, что работники МКДОУ д/с «Тополек» пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ.

7.2. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью.

7.3. Молодым специалистам из числа руководящих и педагогических работников в порядке определяемым законодательными и подзаконными актами Кировской области, выплачиваются денежные выплаты (единовременное денежное и или социальные выплаты) (Постановление Правительства Кировской области от 29.01.2014 N 245/57, от 10.09.2013 № 226/595).

7.4. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждый десять лет непрерывной работы на основании п.4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644.

7.5. Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании заявления работника.

Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов). При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

- фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);
- время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца).

Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.

Работодатель, по согласованию с представителем работников, может отказать в предоставлении длительного педагогического отпуска, если факт предоставления отпуска отрицательно скажется на образовательном процессе.

7.6. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.7. Организует проведение аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников.

7.8. Предоставлять льготы работникам учреждения, в т.ч. молодым работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования впервые независимо от их организационно-правовых форм по заочной, очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в них для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Договором (ст. 173-177 ТК РФ) (оплата ученического отпуска при получении второго образования при условии наличия средств).

8. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

8.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы.

8.1.1. Оказывать за счет средств работодателя материальную помощь при наличии финансовых средств:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти;
- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.).

8.1.2 Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый (при наличии средств в учреждении) или неоплачиваемый отпуск в случаях:

- собственной свадьбы - до 3 календарных дней;
- смерти супруга(и), членов семьи (дети, родители)- до 3 календарных дней.

9. Защита трудовых прав работников

9.1. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и представитель общего собрания трудового коллектива будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению Коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями трудового кодекса (ст. 409-418 ТК РФ).

10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

10.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки кадров для нужд учреждения.

10.1.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

10.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

10.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

10.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных организаций и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

10.2.5. Предоставлять льготы работникам учреждения, в т.ч. молодым работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования впервые независимо от их организационно-правовых форм по заочной, очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в них для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором (ст. 173-177 ТК РФ) (оплата ученического отпуска при получении второго образования при условии наличия средств).

11. Контроль за выполнением Коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора, их представителями по подготовке и проверке хода выполнения данного Договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие Договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

- Осуществлять проверку хода выполнения настоящего Договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

- Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

11.3. Представитель общего собрания трудового коллектива, подписавший Договор, для контроля за его выполнением проводит проверки, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем.

11.4. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

11.5. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

12. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора.

12.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет с 01.01.2025 г. по 31.12.2027 г. и вступает в силу с 01.01.2025.

12.2. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

12.3. Информация о выполнении Договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации Договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Договора.

12.4. Стороны договорились воспользоваться правом предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на продление действия Договора путем подписания дополнительного соглашения к Договору уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока Договора.

12.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МКДОУ д/с «Тополек», расторжения трудового договора с руководителем МКДОУ д/с «Тополек».

12.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

12.7. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.8. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

12.9. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим Коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства указанными в п. 1.2. коллективного договора.

12.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ).

12.11. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями Договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

12.12. Неотъемлемой частью Договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

12.13. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего Договора довести его текст в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания Договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).