

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
города Рязани «Детский сад № 130»

на 2024 – 2026 гг.

Коллективный договор вступает в силу с « 11 » января 2024 г.

От работодателя:

Заведующий

МАДОУ « Детский сад № 130 »

 Г.Ю. Казанцева

«11» января 2024 г.



От работников:

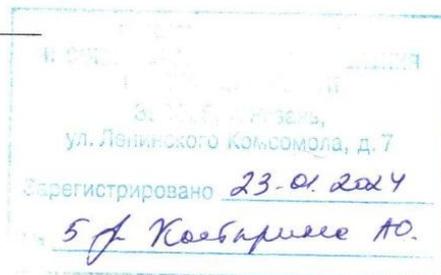
Представитель работников
трудового коллектива
МАДОУ « Детский сад № 130 »

 Т.И.Конкина

«11» января 2024 г.

Регистрационный № от « » _____ 20__ г.

(Должность, Ф.И.О.)



СОДЕРЖАНИЕ:

- I. Общие положения
- II. Трудовой договор
- III. Организация и повышение эффективности образовательной деятельности
- IV. Оплата труда
- V. Гарантия занятости
- VI. Рабочее время и время отдыха
- VII. Условия и охрана труда
- VIII. Обеспечение социальных гарантий работающих
- IX. Обеспечение условий деятельности
- X. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах
- XI. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора
- XII. Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении города Рязани «Детский сад № 130».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного Учреждения (далее Учреждение) и установлению дополнительных социальных, 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники Учреждения, в лице представителя трудового коллектива Конкиной Татьяны Ивановны
работодатель в лице его представителя — заведующего Учреждением Казанцевой Галины Юрьевны.

1.4. Настоящий коллективный договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации Учреждения, а также работников, поступивших на работу после его заключения.

1.5. Администрация признает Конкину Т.И. единственным полномочным представителем трудового коллектива (далее - Представитель работников) в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.6. Представитель работников признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива и создания положительного микроклимата.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматриваться в строгом соответствии с главой 61 ТК РФ.

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 11 января 2024 г. и действует в течение 3-х лет.

1.15. Настоящий коллективный договор разработан на основе следующей нормативно-правовой базы:

- Законом №273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудового кодекса РФ;
- Устава МАДОУ;
- Положения об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 130»;
- Регионального отраслевого соглашения между министерством образования Рязанской области и Рязанским областным комитетом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (согласование) Представителя работников:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Соглашение по охране труда;
- 3) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;
- 4) Положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 130»;
- 5) Положение о стимулирующих выплатах муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Рязани «Детский сад № 130»;
- 6) Положение о материальном поощрении сотрудников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Рязани «Детский сад № 130».

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Представителя работников:

- учет мнения (по согласованию) Представителя работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.18. Коллективный договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль над организацией воспитательно-образовательного процесса, на организацию профессионального роста педагогов и других работников, обеспечении их занятости, совершенствования оплаты и условий труда.

II. Трудовой договор

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим первую, высшую, и (или) квалификационную категорию педагог – методист, педагог – наставник, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем нагрузки педагогических работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем педагогической нагрузки воспитателей Учреждения больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения на начало учебного года, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) с письменного согласия работника может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

- перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части).

в) по инициативе работодателя в случаях:

- восстановления на работе педагога, 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.

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

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении

работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

При введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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 квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК.

2.9. Работодатель обязан при приеме на работу ознакомить его под роспись с:

- настоящим Коллективным договором,
- Уставом учреждения,
- Правилами внутреннего трудового распорядка,
- иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

2.11. Прекращение трудового договора по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя со следующими категориями работников не может производиться с:

а) работниками в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания работников в очередном отпуске, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

б) лицами, моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);

в) женщинами, имеющих детей до 3-х лет (ст. 261 ТК);

г) работающими инвалидами;

д) лицами, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данногорботодателя;

е) одинокими матерями, воспитывающих детей до 14 лет (ребенка- инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери.

ж) работниками в случае, если супруг (супруга) призван(а) на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

з) работниками, отнесенные категории граждан предпенсионного возраста;

и) работниками, до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;

к) педагогическими работниками, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

л) педагогическими работниками, награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

2.12. Представитель работников трудового коллектива обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

б) инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в МАДОУ и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей учреждения;

в) участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

г) предпринимать предусмотренные предотвращению массовых сокращений работников.

III. Организация и повышение эффективности образовательной деятельности

3.1. Основные задачи – обеспечение четко налаженной воспитательно – образовательной работы МАДОУ, внедрения образовательных форм организации управления, оперативного и действенного инспектирования внутри Учреждения, коррекционного педагогического воздействия на воспитанников, материальная и моральная заинтересованность работников.

3.2. В целях выполнения поставленных задач Работодатель обязуется (ст. 22 ТК):

3.2.1. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ и Рязанской области, коллективным договором, учитывая мнение Представителя работников;

3.2.2. Вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом и другими актами законодательства;

3.2.3. Своевременно вносить изменения в правила внутреннего трудового распорядка, Устав МАДОУ, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;

3.2.4. Обязательно осуществлять знакомство вновь принимаемых на работу с коллективным договором, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами;

3.2.5. Обеспечить занятость работников, создать условия, необходимые для обеспечения учебно-воспитательной деятельности работников;

3.2.6. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- 3.2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- 3.2.8. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 3.2.9. Обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.2.10. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- 3.2.11. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением;
- 3.2.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- 3.2.13. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными правовыми актами;
- 3.2.14. Предоставлять Представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- 3.2.15. Рассматривать представления Представителя работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

3.3. Работники обязуются (ст. 21 ТК):

- 3.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- 3.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- 3.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.3.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.3.5. Бережно относиться к имуществу учреждения;
- 3.3.6. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
- 3.3.7. Повышать свою квалификацию.

3.4. Представитель работников обязуется:

- 3.4.1. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников;
- 3.4.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;

- 3.4.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- 3.4.4. Предъявлять работодателю требования по приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- 3.4.5. Направлять работодателю представление об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- 3.4.6. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- 3.4.7. Принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания МАДОУ к новому учебному году;
- 3.4.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- 3.4.9. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- 3.4.10. Оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- 3.4.11. Представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением;
- 3.4.12. Совместно с администрацией контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка;
- 3.4.13. Участвовать в организации мероприятий, направленных на совершенствование воспитательно – образовательного процесса, повышения престижа МАДОУ, создания условий творческого труда для работников.
- 3.5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Стороны пришли к соглашению в том, что:
- 3.5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для Учреждения.
- 3.5.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.5.3. Работодатель обязуется:
- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
 - Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

- Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты за квалификационную категорию оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Оплата труда

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Система труда оплаты работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников МАДОУ, на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязани, утвержденного Постановлением администрации города Рязани от 29 сентября 2020 г. N 3596(с изменениями на 30 октября 2023 года), а также локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетного финансирования (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников) и состоит из:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

4.2. При переходе на новый вид оплаты труда уведомлять письменно каждого работника не позднее, чем за 2 месяца.

4.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с основными направлениями бюджетной и налоговой политики города Рязани на 2022 год и на плановый период 2023 и 2024 годов, утвержденными постановлением администрации города Рязани от 14 октября 2021 года N 4454 и в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273-ФЗ».

4.4. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

4.5. Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. Стимулирующие (поощрительные) выплаты устанавливаются на основании Положения о стимулирующих выплатах муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Рязани «Детский сад № 130» и Положения о материальном поощрении сотрудников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Рязани «Детский сад № 130». Документы разрабатывается и реализуется администрацией образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) с Представителем работников.

4.7. Изменения в заработной плате педагогических работников осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при изменении у них педагогического стажа;
- при изменении образования;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

4.8. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится 5- го и 20-го числа каждого месяца.

4.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

4.10. Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения Представителя работников в порядке, установленном ст.136 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.12. Гарантируется первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

4.13. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления производятся в соответствии с Положением об оплате труда, согласованным с Представителем работников.

4.14. Сохранять за работниками среднюю заработную плату за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатических условий), а также при приостановке работы.

Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного заявления на режим удаленной работы, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

4.15. На 1-е января, на 1-е сентября текущего года составлять тарификационные списки педагогических и руководящих работников и согласовывать с Представителем работников.

4.16. Первые три дня по листу временной нетрудоспособности оплачиваются за счет бюджетных средств Учреждения, выделенных на оплату труда.

4.17. Работникам, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- За каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) производится доплата в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

4.18. Представитель работников обязуется:

- организовывать контроль, направленный на своевременную выплату заработной платы;
- вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом.

V. Гарантия занятости

5. Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью;

5.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик).

5.3. Прием на работу оформляется заключением трудового договора. Трудовой договор с работником обязательно составляется в письменной форме без указания или с указанием

определенного срока, либо на время выполнения определенной работы, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

5.4. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности детей или штата информировать об этом работников не менее чем за два месяца.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.
- Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) с Представителем работников.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 40 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается 39 – часовая рабочая неделя в соответствии со ст. 350 ТК РФ.

Продолжительность рабочего дня сторожей определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени.

6.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Расписание занятий составляется и утверждается работодателем с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и согласовывается с Представителем работников.

6.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В период ремонта Учреждения, педагогические работники привлекаются работодателем к организационной работе в пределах времени, не превышающего их педагогической нагрузки до начала ремонта.

Обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

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

Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

Право на выбор времени отпуска имеют:

- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работники в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим ребенком возраста 14 лет;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- работники, которые ранее были отозваны из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска,
- лица, отнесенные к категории ветеранов соответствующим законом «О ветеранах»;
- граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне;
- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- доноры крови и ее компонентов, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- герои труда, герои СССР и России, полные кавалеры орденов Славы;

- супруги военнослужащих (отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих);
- супруг (супруга) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (отпуск предоставляется по его (ее) желанию в период нахождения супруга в отпуске).
- лица, работающие по совместительству (отпуск предоставляются одновременно с отпуском по основной работе).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом 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.

6.7. Работодатель обязуется:

- Предоставлять работнику право на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МАДОУ.
- По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. 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 восемнадцати лет;
 - работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
 - в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.
- Предоставлять работнику при прохождении диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Предоставлять работнику, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ, а так же:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников;
- в случае призыва близкого родственника на военную службу, службу по мобилизации или заключения им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации-5 календарных дней.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

6.7.2. Для работников установить пятидневную непрерывную рабочую неделю с двумя выходными днями в неделю. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.8. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств административно-управленческого персонала по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

6.9. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (Закон №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

VII. Условия и охрана труда

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда работников в процессе трудовой деятельности.

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков не менее 0,2 процента суммы затрат на оказываемые услуги.

7.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 214 и 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения не реже 1 раза в три года.

7.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников Учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа в Учреждении.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с представителем трудового коллектива.

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах, оценки профессиональных рисков.

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

7.1.9. Предоставлять 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.

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

7.1.11. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму (статья 220 ТК РФ).

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.15. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

7.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо непосредственного руководителя подразделения Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VIII . Обеспечение социальных гарантий

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Осуществляет прием документов, необходимых для освобождения работников от родительской платы за присмотр и уход в МАДОУ.

8.2. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работников с выдачей полисов по медстрахованию.

8.3. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации для включения их в индивидуальный лицевой счет.

8.4. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. (статья 185.1 ТК РФ).

8.4. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформлении пенсии, инвалидности, получении дополнительных льгот.

8.5. Представитель работников обязуется:

- Содействовать обеспечению работников медицинскими полисами.
- Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформлении пенсии, инвалидности, получении дополнительных льгот.

IX. Обеспечение условий деятельности МАДОУ

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель признает Представителя работников единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми и социальными отношениями.

9.2. Работодатель признает право Представителя работников на информацию по следующим вопросам:

9.2.1. Финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

9.2.2. Реорганизации или ликвидации Учреждения.

9.2.3. Предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией Учреждения.

9.2.4. Предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда.

9.2.5. Профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников.

9.2.6. Осуществления контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

X. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора работодатель и Представитель работников осуществляют постоянно.

10.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании работников.

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

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

10.6. Работодатель расторгает трудовой договор с лицами, виновными в неисполнении обязательств коллективного договора.

10.7. Представитель работников:

10.7.1. Информировывает работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требования об устранении обнаруженных нарушений.

10.7.2. В случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные нормы воздействия, в соответствии с законодательством РФ, обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя за неисполнение коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

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

10.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

XI. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора

11. Стороны договорились, что:

11.1. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (гл.61 ТК).

XII.Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

12.1. Коллективный договор вступает в силу с 11 января 2024 г и действителен в течение трех лет.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 ТК).

12.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

12.4. При необходимости внесения, в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников Учреждения. С инициативой по внесению изменений и дополнений

может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

12.5. Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.

12.6. Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1
к Коллективному договору муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения города Рязани «Детский сад № 130»,
заключенному на 2024-2026 гг.

г. Рязань

28 января 2024 г

Работодатель - муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение города Рязани «Детский сад № 130» (далее по тексту - Учреждение), в лице заведующего Учреждением Казанцевой Галины Юрьевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и коллектив работников Учреждения, в лице представителя работников трудового коллектива МАДОУ «Детский сад № 130» Конкиной Татьяны Ивановны, с другой стороны, вместе именуемые «Стороны» на основании решения общего собрания работников Учреждения (Протокол общего собрания от « 28 » января 2024 г. № 2), в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.11. Коллективного договора Учреждения на 2024-2026 гг., заключили настоящее дополнительное соглашение о внесении изменений в Коллективный договор Учреждения.

1. Пункт 2.4 раздела II «Трудовой договор» читать в следующей редакции:
«Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
 - лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
 - лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
 - лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
 - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
 - лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
 - иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором».

2. Дополнить пункт 2.11 раздела II «Трудовой договор»:
«Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.
Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям,

Зарегистрировано 14.01.2024
№ 55 от Коллектива №

предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

3. Дополнить пункт 10.6 раздела X «Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность за нарушение законодательства о коллективных переговорах»: «Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами».

Все остальные положения Коллективного договора МАДОУ «Детский сад № 130» на 2024-2026г.г. остаются неизменными и обязательными для исполнения.

Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора МАДОУ «Детский сад № 130» на 2024-2026г.г.

Настоящее дополнительное соглашение является обязательным для выполнения Сторонами.

От работодателя:

Заведующий

МАДОУ «Детский сад № 130»



Г.Ю. Казанцева

« 28 » января 2024г.



От работников:

Представитель работников
трудоового коллектива

МАДОУ «Детский сад № 130»



Т.И.Конкина

« 28 » января 2024г.

