



**Администрация
городского округа Стрежевой**

Ермакова ул., д.46а, г. Стрежевой,
Томская область, 636785
Тел/факс (38259) 5-10-01,
факс (38259)5-22-96
e-mail: office@admstrj.tomsk.ru

Директору
МДОУ «Детский сад городского
округа Стрежевой»
Смирновой О.В.

10.03.2023 № 01-18- 1084

На № _____ от _____

О регистрации коллективного договора

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора
МДОУ «Детский сад городского округа Стрежевой»

Направляем уведомление о регистрации коллективного договора МДОУ «Детский сад городского округа Стрежевой» на 2023-2026 годы.

Сообщаем, что коллективный договор зарегистрирован 10.03.2023. Регистрационный номер 105.

Условия коллективного договора МДОУ «Детский сад городского округа Стрежевой», ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Приложение: коллективный договор на 32 л. в 2 экз.

И.о. Мэра городского округа,
заместитель Мэра по социальной политике

В.В. Салмин

Альберт Анна Ивановна,
(38259) 5-77-58, Aibert@admstrj.tomsk.ru ,

Получено: _____
(дата) (подпись) (И. О. Фамилия)

Администрация городского округа Стрежевой
Управление образования

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад городского округа Стрежевой»
на 2023-2026 г.г.

Протокол общего собрания № 3 от 13.02.2023 г.

От работодателя:

Директор

Муниципального дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад городского округа
Стрежевой»

От работников:

Председатель

первичной профсоюзной организации
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения

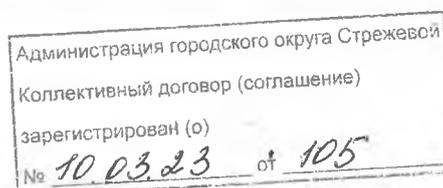
«Детский сад городского округа
Стрежевой»

О.В.Смирнова

2023 г.

О.М.Трушкова

2023 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1 Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом Российской Федерации от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2024 годы, Соглашением о социальном партнерстве между Администрацией городского округа Стрежевой, объединениями работодателей города Стрежевого, Координационным советом профсоюзов города Стрежевого на 2021 – 2023 годы, Территориальным соглашением в сфере образования между Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой, Стрежевской городской организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Администрацией городского округа Стрежевой на 2021-2024 годы, иными законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Томской области и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов.
- 1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- 1.3. Сторонами Договора являются:
- работодатель в лице его представителя – директора Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад городского округа Стрежевой» (далее – МДОУ), Смирновой Ольги Валентиновны (далее – Работодатель);
 - работники МДОУ в лице их представителя – первичной профсоюзной организации от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз), Трушкова Ольга Михайловна.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 (пяти) рабочих дней с даты его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной

платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

- 1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МДОУ, реорганизации МДОУ в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МДОУ.
- 1.7. При реорганизации МДОУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности МДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.9. При ликвидации МДОУ коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2024 годы.
- 1.11. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением, образуется постоянно действующая двухсторонняя комиссия (Приложение 1).

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.
- 1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.13. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников МДОУ по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

- 1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.15. Для достижения поставленных целей:
 - работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с Профсоюзом, вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в МДОУ, и не позднее семи рабочих дней сообщить Профсоюзу свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
 - работодатель принимает на себя обязательство информировать Профсоюз о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в МДОУ, путём предоставления Профсоюзу копий документов о принятии таких решений в течение трёх рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;
 - работодатель обязуется обеспечить возможность присутствия представителей сторон Договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.
- 1.16. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.
- 1.17. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.
- 1.18. Все локальные нормативные акты МДОУ, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Профсоюзом. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.
- 1.19. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, Работодатель обязуется по письменному требованию Профсоюза, отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).
- 1.20. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по

сравнению с действующим трудовым законодательством, Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2024 годы и настоящим коллективным договором.

- 1.21. Работодатель и Профсоюз обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.22. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.23. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 21.02.2023 г. и действует по 20.02.2026 г.
- 1.24. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.
- 1.25. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель принимает по согласованию с Профсоюзом:
 - Положение о двухсторонней комиссии по заключению и контролю за выполнением Коллективного договора (Приложение № 1);
 - Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 2);
 - Положение об оказании материальной помощи членам профсоюза (Приложение № 3).

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- 2..1 Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются утвержденными в Учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 2.2. Стороны договорились, что:
 - 2.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом МДОУ, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.
 - 2.2.2. 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 объёме 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 Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик).

2.2.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 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 первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме 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).

2.3.2. При утверждении штатного расписания МДОУ определять наименование должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, штатным расписанием, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.3.4. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с воспитателями и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза

работников народного образования и науки Российской Федерации от 11 апреля 2018 г. N ИП-234/09/189 «О разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования».

- 2.3.5. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.
- 2.3.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенный на неопределенный срок.
- 2.3.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

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 (в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ);
 - 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;
 - педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию.
- 2.3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

- изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает). Уведомлять Профсоюз в письменной форме не позднее, чем за два

месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2024 годы.

Уведомление, в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

- 2.3.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
- не освобожденные председатели профсоюзных групп структурных подразделений в период избрания и после окончания срока полномочий в течении 2-х лет;
 - отнесённые к категории граждан предпенсионного возраста;
 - до назначения страховой пенсии по старости остаётся менее 3 лет;
 - проработавшие в организации свыше 10 лет;
 - одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
 - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
 - награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - применяющие инновационные методы работы;
 - совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
 - приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 2.3.10. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (6 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.
- 2.3.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК

РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения (по согласованию) Профсоюза.

- 2.3.12. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
- 2.3.13. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.4. Профсоюз обязуется:

- 2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.
- 2.4.2. Обеспечивать обязательное участие Профсоюза в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии Профсоюза в целях защиты прав педагогических работников, как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.
- 2.4.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.
- 2.5. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МДОУ определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, годовым календарным планом, графиками работы, согласованными с Профсоюзом.

3.1.2. Для директора, заместителя директора, заведующих структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается 36 часовая рабочая неделя.

3.1.3. Для педагогических работников МДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников МДОУ определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в МДОУ, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами МДОУ, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза.

3.1.4. Периоды приостановки деятельности МДОУ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников МДОУ.

3.1.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.1.6. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в соответствии со ст.99 ТК РФ.

3.1.7. Работа в выходные и 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 МДОУ. Без

согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

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

3.1.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.1.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.10. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

3.1.11. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ. Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками).

3.1.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (в соответствии с утвержденным в Учреждении «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года»). Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

3.1.13. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. 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;

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 (статья 122 ТК РФ).

3.1.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.1.15. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

3.1.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.1.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска

полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

3.1.20. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;
- период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- в «День знания» родителям (законным представителям), дети которых поступают в первый класс – 1 (один) календарный день.
- бракосочетания работника – 3 (три) календарных дня;
- похорон близких родственников – 5 (пять) календарных дней;
- сотрудникам, профсоюзным представителям (председатель первичной профсоюзной организации) – 4 (четыре) календарных дня за общественную работу;

- сотрудникам, профсоюзным представителям (председателям профгрупп структурных подразделений) – 2 (два) календарных дня;
- при работе без больничных листов – 3 (три) календарных дня за отработанный период по выбору работника к любой части отпуска

Указанные в настоящем пункте дополнительные отпуска предоставляются в дни наступления события по письменному заявлению работника. В случае совпадения события с ежегодным оплачиваемым отпуском, учебным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, с периодом временной нетрудоспособности, с периодом отстранения от работы случаях, предусмотренным законодательством, указанные в настоящем пункте дополнительные отпуска не предоставляются и не оплачиваются и переносу не подлежат.

3.1.21. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.1.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.1.23. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.1.24. Педагогическим работникам, не реже, чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск в соответствии с утвержденным в Учреждении Положением

3.2. Профсоюз обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего

коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

- 3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение или согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
- 3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.
- 3.2.4. Проводить спортивную работу среди работников МДОУ, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.
- 4.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, в следующем порядке:
 - 25 числа текущего месяца выплачивается заработная плата за первую половину месяца;
 - 10 числа месяца, следующего за отчётным, производится выплата заработной платы за вторую половину месяца.
- 4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ («О минимальном размере оплаты труда»), или размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год.
- 4.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 4.5. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:
 - о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
 - о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
 - о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
 - об общей денежной сумме, подлежащей выплате.Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.
- 4.6. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.
- 4.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с утвержденным в Учреждении Положением об оплате труда МДОУ, разработанным в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Стрежевой, утверждённым

Постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 01.04.2014 № 243.

- 4.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
- 4.11. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
- 4.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации повышен коллективным договором в соответствии с частью второй ст.236 ТК РФ).
- 4.13. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:
 - при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МДОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
 - при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
 - при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
 - при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.
- 4.14. Молодым специалистам, окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования, по представлению руководителя Учреждения устанавливается с сохранением в течение двух лет:
 - окончившим с отличием - 25 % к должностному окладу - для выпускников ВУЗов, и 20 % к должностному окладу - для выпускников средне-профессиональных образовательных учреждений;
 - окончившим без отличия - 20 % к должностному окладу - для выпускников ВУЗов, и 15 % к должностному окладу - для выпускников средне-профессиональных образовательных учреждений. Указанная льгота предоставляется молодым специалистам только по основному месту работы и при условии заключения трудового договора на срок не менее трех лет из средств местного бюджета.

- 4.15. Работникам, награжденным ведомственными наградами и отраслевыми нагрудными знаками выплачивается ежемесячная поощрительная надбавка в соответствии с Положением об оплате труда работников МДОУ.
- 4.16. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются в соответствии с утвержденным в Учреждении Положением об оплате труда работников МДОУ.
- 4.17. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.
- 4.18. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени).
- 4.19. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:
- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
 - нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
 - нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
 - возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
 - закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, представленных руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

- 5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за

прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств Профсоюзом, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

- 5.1.2. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников МДОУ оказывать социальную поддержку совместно с Профсоюзом, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.
- 5.2. **Работодатель совместно с Профсоюзом обязуется:**
- 5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
- 5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение Профсоюза.
- 5.2.3. Предоставлять Профсоюзу в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников МДОУ.
- 5.2.4. Работникам, работающим юбилерам по достижении возраста 50, 55, 60, 65 лет и т.д. выплачивается единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада из фонда стимулирующих выплат.
- 5.2.5. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных МДОУ в следующих размерах:
- от 3 до 5 лет – 600 рублей;
 - от 5 до 10 лет – 800 рублей;
 - от 10 до 25 лет – 1000 рублей;
 - свыше 25 лет – 1200 рублей.
- 5.2.6. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.
- 5.2.7. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.
- 5.2.8. Работникам МДОУ, имеющим стаж педагогической деятельности 25,30,35 лет и т.д., Директору МДОУ, заведующим структурных подразделений и их заместителям, имеющим общий стаж в сфере образования 25,30,35 лет и т.д., ко дню Учителя выплачивается единовременная материальная помощь в размере 1 500 (Одна тысяча пятьсот) рублей без учета налога на доходы физических лиц.
- 5.2.9. Бывшим работникам МДОУ выплачивается единовременная материальная помощь ко дню пожилого человека в размере, определенном приказом Управления образования.
- 5.2.10. Право на данную помощь имеют лица, уволенные из МДОУ в связи выходом на пенсию, при соблюдении следующих условий:
- достижение возраста: мужчины – 60 лет, женщины – 55 лет;
 - стаж работы в системе образования не менее 5 лет;

- постоянное проживание на территории городского округа Стрежевой на момент выплаты материальной помощи;
 - лицо, претендующее на получение материальной помощи, должно быть неработающим, и не являющимся индивидуальным предпринимателем, самозанятым.
- 5.2.11. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в МДОУ соблюдаются следующие условия:
- Оплата труда педагогических работников МДОУ, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией сроком на 5 лет.
 - Льготы по сохранению квалификационной категории педагогическим работникам предоставляются согласно действующим на данный период Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2024 годы.
- 5.2.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, представленных, поданного руководителю МДОУ.
- 5.2.13. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.
- 5.2.14. Педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория (первая или высшая) по упрощенной форме аттестации. Вопрос о присвоении решается аттестационной комиссией Департамента общего образования Томской области на условиях и в порядке, установленном Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2024 годы.
- 5.2.15. На основании письменных личных заявлений производится оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 – 2024 годы.
- 5.2.16. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию по одной педагогической должности вправе подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой педагогической должности.
- 5.2.17. Победителю городского конкурса профессионального мастерства педагогических работников, по личному заявлению, выплачивается

- единовременная материальная помощь в размере одного должностного оклада с учетом применения коэффициента районного регулирования и северной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 5.2.18. Право на оплату стоимости один раз в два года за счет средств Работодателя (организации, финансируемой из местного бюджета) проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов сохраняется при поступлении на работу в МДОУ, в порядке перевода из образовательных МДОУ, подведомственных Управлению образования Администрации городского округа Стрежевой.
- 5.2.19. Право на компенсационные выплаты, связанные с расходами:
- на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно;
 - переездом на работу в городской округ Стрежевой;
 - переездом к новому месту жительства в другую местность в пределах Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора;
 - оплату стоимости проезда для медицинской консультации и (или) лечения производятся на основании Решения Думы городского округа Стрежевой от 10.10.2012 г. № 250 «Об утверждении Порядка предоставления компенсационных выплат, лицам, работающим в МДОУ, финансируемых из местного бюджета».
- 5.2.20. Работодатель обязуется устанавливать молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.
- 5.2.21. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 5.2.22. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, 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.
- 5.2.23. 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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 5.2.24. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.
- 5.2.25. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

- 5.2.26. Молодым специалистам, приступившим к работе в системе образования, выплачивается единовременная материальная помощь в размере трех МРОТ, с начислением северного и районного коэффициентов, при условии заключения трудового договора на срок не менее трех лет.
- 5.2.27. Молодым специалистам, признаваемым таковыми в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в МДОУ, может выплачиваться единовременное пособие в соответствии с нормативными правовыми актами. Указанным лицам, при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, выплачивается ставка заработной платы в полном размере.
- 5.2.28. Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом для лиц, заключившим трудовые договоры о работе в МДОУ, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, в том числе, для молодых специалистов, устанавливается решением Думы городского округа Стрежевой от 10.10.2012 № 250 «Об утверждении Порядка предоставления компенсационных выплат лицам, работающим в МДОУ, финансируемых из местного бюджета».
- 5.2.29. Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в городской округ Стрежевой, в случае если работник до окончания срока работы, определенного трудовым договором, либо при отсутствии определенного срока:
- уволен за виновные действия, которые в соответствии с п. п. 5 - 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации явились основанием прекращения трудового договора;
 - уволился по собственной инициативе, отработав в организации менее одного года;
 - уволен по основаниям, предусмотренным п. п. 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации (для педагогических работников).
- 5.2.30. Работникам МДОУ, являющимся членами профсоюза, выплачивается материальная помощь за счет средств профсоюзных взносов, в соответствии с Положением о материальной помощи членам профсоюза, утвержденном в Учреждении.
- 5.2.31. Работникам МДОУ, являющимся членами профсоюза, а также членам их семей, предоставляются санаторно-курортные путёвки в рамках специальной программы ФНПР «Профсоюзная путёвка».
- 5.2.32. В День рождения работникам МДОУ являющимся членами Профсоюза предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 1 календарный день. Работникам, у которых День рождения выпадает на выходные, праздничные дни, вправе по личному заявлению и по согласованию с Работодателем определить дату переноса предоставляемого дня отпуска.
- 5.2.33. Указанные в настоящем пункте дополнительные отпуска предоставляются в дни наступления события по письменному заявлению работника. В случае совпадения события с ежегодным оплачиваемым отпуском, учебным отпуском, отпуском без сохранения заработной платы, с периодом временной нетрудоспособности, с периодом отстранения от работы в случаях, предусмотренных законодательством, указанные в настоящем пункте

дополнительные отпуска не предоставляются и не оплачиваются и переносу не подлежат.

5.2.34. Работникам МДОУ, являющимся членами профсоюза, выдается в безвозмездное пользование дисконтная карта члена профсоюза, предоставляющая скидки (бонусы) на товары и услуги партнеров программы «ПРОФДИСКОНТ».

5.3. Профсоюз обязуется:

5.3.1. Условия, установленные пунктом 5.2.1., распространяются на всех работников, в том числе на работников, не являющихся членами Профсоюза, наделивших в установленном порядке обком профсоюза полномочиями на представительство и защиту в области прав и интересов по вопросам аттестации, учета квалификационной категории и подавших письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются работодателями на счета соответствующих профсоюзных организаций одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, Работодатель обязуется обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии с утвержденным в Учреждении Положением о системе управления охраной труда.

6.1.1. Работники, в соответствии с утвержденным в Учреждении Положением о системе управления охраной труда обязуются соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в МДОУ:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
 - активное обучение молодежного профсоюзного актива.
- 7.2. Профсоюз совместно с работодателем осуществляет:
- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
 - моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами МДОУ.
- 7.3. Работодатель обязуется:
- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;
 - обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в МДОУ;
 - обеспечивать установленные в МДОУ (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

- 8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы профессионального обучения или дополнительного профессионального образования педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.
- 8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.
- 8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.
- 8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ. Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов

- для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.
- 8.1.5 Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.
- 8.1.6 При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).
- 8.1.7 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно - педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.
- 8.1.8 Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.
- 8.1.9 Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации. Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.
- 8.1.10 В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 9.1. Права профсоюзных организаций, соответствующих выборных органов и гарантии их деятельности определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами и нормативными правовыми актами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации. Сбор членских профсоюзных взносов осуществляется ежемесячно в порядке безналичного перечисления на расчетный счет городской со счета Учреждения, начисляющего и

- выплачивающего заработную плату, одновременно с выдачей (перечислением в кредитную организацию) заработной платы работникам (ч.5. ст. 377 ТК РФ).
- 9.2. Увольнение руководителей и членов выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, профсоюзных внештатных правовых и технических инспекторов труда в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа, а увольнение по любым основаниям не освобожденных председателей районных (городских, территориальных) профсоюзных организаций в период осуществления ими своих полномочий и в течение двух лет после его окончания производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия президиума областной организации.
- 9.3. Работники, избранные в состав выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного органа, а председатели первичных профсоюзных организаций – также и без согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.
- 9.4. В случаях, когда трудовое законодательство предусматривает учет мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, работодатель принимает решение при наличии согласия указанного органа.
- 9.5. Члены коллегиальных выборных органов всех уровней освобождаются от своей работы как по основному месту работы, так и по совместительству для участия: в профсоюзной учебе; в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации, областной организацией и организациями её структуры; в работе пленумов, президиумов с сохранением средней заработной платы (ч. 14 ст. 374 ТК РФ).
- 9.6. По представлению председателя городской организации лица, являющиеся профсоюзными внештатными правовыми и техническими инспекторами труда, освобождаются от своей основной работы на периоды проверок, семинаров, совещаний, конференций, работы в соответствующих коллегиальных выборных профсоюзных органах, с сохранением средней заработной платы.
- 9.7. По письменному заявлению представителя работников, участвующего в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора и в других случаях, предусмотренных законодательством, такое лицо освобождается работодателем от своей основной работы с сохранением среднего заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно – в пределах, установленным законом.
- 9.8. На время осуществления полномочий работником в связи с избранием его на оплачиваемую выборную должность в профсоюзный орган (профсоюзную организацию) любого уровня, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 375 ТК РФ).

- 9.9. Муниципальные органы управления образованием, руководители образовательных организаций предоставляют соответствующим выборным органам первичной, районной, городской, территориальной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, транспорт, мебель, телефонную связь.
- 9.10. Выполнение обязанностей руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации может являться одним из показателей стимулирующих выплат работнику.
- 9.11. Предоставление председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска производится на условиях, прописанных в Приложении к настоящему коллективному договору.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МДОУ.
- 10.2. Стороны договорились и обязуются:
- 10.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.
- 10.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.
- 10.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.
- 10.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам МДОУ.
- 10.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 рабочих дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса.
- 10.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 10.2.7. Профсоюз отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к Профсоюзу, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 11.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников МДОУ в течение 5 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.
- 11.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора Профсоюз доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.
- 11.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте МДОУ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
- 11.4. Каждый принимаемый на работу в МДОУ работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.
- 11.5. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
- 11.6. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:
 - Приложение № 1 «Положение о двухсторонней комиссии по заключению и контролю за выполнением Коллективного договора»;
 - Приложение № 2 «Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска»;
 - Приложение № 3 «Положение об оказании материальной помощи членам профсоюза».

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации
МДОУ «Детский сад городского округа
Стрежевой»


О.М. Трушкова

Протокол № 3 от 13.02.2023 г.

Утверждаю
Директор МДОУ «Детский сад городского
округа Стрежевой»



О.В. Сиверова

Приказ № 9 от 17.02.2023 г.

Приложение 1
к Коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

о двухсторонней комиссии по заключению и контролю за выполнением
Коллективного договора в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении
«Детский сад городского округа Стрежевой»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Постоянная двухсторонняя комиссия по заключению и контролю за выполнением коллективного Договора (в дальнейшем – Комиссия) создается приказом Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад городского округа Стрежевой» (далее-МДОУ) по согласованию с профсоюзной организацией работников МДОУ (далее-профком).

Комиссия является действующим органом системы социального партнерства в МДОУ.

Комиссию составляют представители - профкома и представители администрации МДОУ.

Состав Комиссии формируется на основании соблюдения принципов паритетности и равноправия сторон, полномочности и равного количества их представителей.

Инициатива формирования Комиссии может исходить от любой из сторон.

Число членов Комиссии не может превышать 6 человек (по 3 представителей от каждой из сторон).

Члены Комиссии от каждой из сторон определяются сторонами самостоятельно. Принятое решение оформляется распорядительным документом в соответствии с регламентом сторон.

Комиссия руководствуется в своей деятельности Трудового кодекса Российской Федерации, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», настоящим Положением.

Комиссия функционирует в течение всего срока действия Коллективного договора (в дальнейшем – Договора).

В своей деятельности Комиссия взаимодействует с аналогичными комиссиями, создаваемыми на областном и муниципальном уровнях, а также с территориальным органом по труду и социальным вопросам.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Целью деятельности Комиссии является обеспечение социального партнерства сторон для достижения договоренности по принципиальным вопросам хозяйственной и социальной политики по отношению к сфере образования.

Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров, подготовка соглашения и осуществление контроля за его выполнением;
- урегулирование разногласий, возникающих при заключении коллективных соглашений;
- недопущение в Договоре ухудшения условий труда и нарушения социальных гарантий работников, установленных законодательством Российской Федерации и Томской области;
- выявление и предупреждение причин, возникновения конфликтных ситуаций в социально-экономической сфере МДОУ;
- участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

3. ПРАВА КОМИССИИ

Комиссия для выполнения возложенных на нее задач вправе:

- координировать совместную деятельность сторон комиссии по вопросам экономического и социального развития;
- принимать решения в пределах своей компетенции, которые обязательны для рассмотрения в МДОУ;
- осуществлять контроль за выполнением Договора администрацией МДОУ и профсоюзом МДОУ;
- привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и специалистов Администрации города, Управления, профсоюзов, а также независимых экспертов;
- вносить предложения по привлечению в установленном законодательством порядке к ответственности лиц, не обеспечивших выполнение мероприятий, обусловленных Договором;
- вносить предложения для рассмотрения на заседаниях Управления образования вопросы, затрагивающие экономические и социальные интересы работников;
- направлять своих представителей для участия в заседаниях, на которых рассматриваются вопросы, входящие в компетенцию Комиссии.

4. ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМИССИИ

Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением и путем проведения заседаний при возникновении необходимости срочного решения вопросов в пределах ее компетенции.

Решение о созыве комиссии принимают администрация и профсоюзный комитет МДОУ.

Материалы заседания Комиссии оформляются, как ее решения, которые являются обязательными для выполнения сторонами Договора.

Заседания Комиссии правомочны, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии от каждой из ее сторон.

Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании ее членов.

При необходимости стороны в течение всего срока полномочий Комиссии могут заменять в ней своих представителей, о чем своевременно (до начала заседания, в котором вновь избранный член Комиссии принимает участие) информирует председателя.

Материально-техническое обеспечение работы Комиссии возлагается на МДОУ.

5. СТАТУС ЧЛЕНА КОМИССИИ

Член Комиссии в своей практической деятельности руководствуется законодательными актами РФ и Томской области, Договором и настоящим Положением.

Член Комиссии имеет право:

- обращаться в Администрацию города, Управление, ГК профсоюза и получать письменный ответ по существу поставленных вопросов в течение 30 дней. При необходимости этот срок может быть сокращен до конкретной даты, указанной в обращении, если приведена аргументация экстренности получения информации;
- вносить от своего имени предложения в Комиссию при возможности возникновения трудовых конфликтов, для обсуждения приостановления или отмены действия решения органов управления образованием, исполнительной власти, профсоюза, а также администрации МДОУ;
- вносить предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, не обеспечивающих выполнение принятого Договора или решения Комиссии;
- знакомиться со статистическими данными и другими материалами, в том числе проектами, касающимися трудовых и социально-бытовых условий работников МДОУ;
- принимать участие в заседаниях Управления образования по вопросам, представляющим интерес для данной стороны.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи членам профсоюза
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад городского округа Стрежевой»

1. Общие положения.

Настоящее положение распространяется на работников, являющихся членами первичной организации Профсоюза Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад городского округа Стрежевой».

Работникам, являющимся членами первичной организации Профсоюза Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад городского округа Стрежевой» оказывается материальная помощь из профсоюзных средств, полученных от уплаты профсоюзных взносов.

Материальная помощь не является составной частью заработной платы.

2. Размеры материальной помощи.

Размеры материальной помощи зависят от причин, по которым она оказывается:

- тяжелая болезнь члена Профсоюза первичной организации Профсоюза МДОУ – в размере 5000 рублей;
- смерть близких родственников (отец, мать, сын, дочь, брат, сестра, муж, жена) в размере 6000 рублей;
- сложная жизненная ситуация - в размере 5000 рублей;

3. Порядок оказания материальной помощи.

Решение об оказании материальной помощи принимают члены профсоюзного комитета первичной организации Профсоюза МДОУ.

Материальная помощь оказывается на основании заявления члена Профсоюза первичной организации Профсоюза МДОУ, с указанием причины нуждаемости, а в некоторых случаях (болезнь, смерть) с приложением соответствующих документов.

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад городского
округа Стрежевой»


О.М. Трушкова

Протокол № 3 от 13.02.2023 г.

Утверждаю
Директор МДОУ «Детский сад городского
округа Стрежевой»



О.В.Смирнова

Приказ № 10 от 17.02.2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, имеющих право
на **дополнительный** оплачиваемый отпуск и продолжительность дополнительного
оплачиваемого отпуска

1. За ненормированный рабочий день (в календарных днях):

- Заместителю заведующего по административно-хозяйственной работе -4 дня

По иным основаниям – по представлению руководителя:

- в «День знания» родителям (законным представителям), дети которых поступают в первый класс – 1 (один) календарный день.
- бракосочетания работника – 3 (три) календарных дня;
- похорон близких родственников – 5 (пять) календарных дней;
- сотрудникам, профсоюзным представителям (председатель первичной профсоюзной организации) – 4 (четыре) календарных дня за общественную работу;
- сотрудникам, профсоюзным представителям (председателям профгрупп структурных подразделений) – 2 (два) календарных дня;
- при работе без больничных листов – 3 (три) календарных дня за отработанный период по выбору работника к любой части отпуска. Дни отпуска за работу без листов временной нетрудоспособности, не использованные работником в текущем году, переносу на следующий год не подлежат, компенсация за не использованные дни не предоставляется;
- уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда - 2 календарных дня.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью на 32 (тридцати двух) листах

Директор МДОУ «Детский сад городского
округа «Стрежевой»

О.В.Смирнова

27.02.2023

