

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива
Заведующий МДОУ
_____Е.М. Мокрушина
«20» февраля 2023г

УТВЕРЖДАЮ

«Рябовский детский сад»
_____А.В.Батуева
«20» февраля 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Рябовский детский сад» муниципального образования
«Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики».

на 2023 – 2026 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников
образовательного учреждения
« 20 » февраля 2023 года протокол № 1

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
В филиале Республиканского ЦЗН «ЦЗН Увинского района»
Регистрационный номер _____
От « ____ » _____ 20 ____ г.
Начальник филиала _____ В.Л. Андреев

с. Рябово

1.Общее положение

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Рябовский детский сад» муниципальное образование «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики» (далее – МДОУ «Рябовский детский сад»)

1.2. Коллективный договор заключен на основе и в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя и установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, а также установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий, и льгот для работников, и создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами. (далее – Соглашение).

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Учреждение – Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Рябовский детский сад» муниципальное образование «Муниципальный округ Увинский район Удмуртской Республики», в лице его представителя – руководителя (далее работодатель) Батуевой Анны Владимировны.

- Работники учреждения, в лице представителя трудового коллектива, выбранного на общем собрании большинством голосов (протокол № 1 от 20.02.2023) – Мокрушина Елена Михайловна, (далее – представитель трудового коллектива).

1.5. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 20.02.2023 - 20.02.2026 г.

1.6. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей);

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

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

1.14. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, создаваемой в учреждении для ведения переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представителя работников:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Соглашение по охране труда;
- 3) Положение об оплате труда работников МДОУ «Рябовский детский сад»
- 4) Другие локальные акты

Раздел 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО и УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ в УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.

- Руководствуясь основными принципами социального партнерства, признавая необходимость успешного функционирования и развития учреждения, улучшения социально-экономического положения работников учреждения

стороны обязуются совместно:

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения,
- добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников образовательного учреждения

- в установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании республиканского, муниципального бюджета обращаются в органы исполнительной и законодательной власти Удмуртской Республики, муниципального образования для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательного учреждения в связи с ростом потребительских цен;

- полного финансирования мероприятий, направленных на охрану труда и пожарную безопасность в образовательных учреждениях, аттестацию рабочих мест по условиям труда;

- проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников образовательного учреждения;

- подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров;

- оздоровительные мероприятия, санаторно-курортное лечение работников образовательного учреждения и их детей;

- компенсацию найма жилья и затрат на коммунальные услуги (отопление и освещение) педагогическим работникам образовательных учреждений в сельской местности;

- выплаты единовременного пособия молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Признавать представителя трудового коллектива организации единственным представителем трудового коллектива, ведущими коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющими интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

2.1.2. Знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения

собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, сайт и др.);

2.1.3. Организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством и обеспечивать ее финансирование;

2.1.4. Предоставлять представителю трудового коллектива организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором;

2.1.5. Сотрудничать с представителем трудового коллектива организации, своевременно рассматривать конструктивные предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.1.6. Обеспечивать участие представителя трудового коллектива организации в работе Совета образовательного учреждения, совещаний, комиссий и других мероприятий;

2.1.7. Включать представителя трудового коллектива организации в коллегиальные органы управления образовательного учреждения. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.1.8. Принимать локальные нормативные акты по согласованию с представителем трудового коллектива в соответствии с требованиями трудового законодательства. В соответствии со статьей 8 Трудового Кодекса РФ принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права;

2.1.9. Совместно с муниципальным органом управления образования, учредителем образовательного учреждения обеспечивать полное и своевременное финансирование образовательного учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, республиканском и муниципальном бюджетах.

2.2. Представитель трудового коллектива организации обязуется:

2.2.1. Содействовать эффективной работе образовательного учреждения, а также предотвращению в образовательном учреждении коллективных трудовых споров.

2.2.2. Обеспечивать защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения.

2.2.3. Сообщать работодателю и учитывать его мнение при планировании мероприятий организуемых в учреждении.

2.2.4. Оказывать помощь работникам организации в вопросах применения трудового законодательства, коллективного договора, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.2.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.2.6. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.2.7. Вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

2.2.9. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Раздел 3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой стороны. (ст.67 ТК РФ).

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадровой политики и управления персоналом.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2.2. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового отношения преимущественно на неопределенный срок;

3.2.3. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.4. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.57,58 ТК РФ);

3.2.5. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

3.2.6. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.7. изменять трудовой договор лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.72-75 ТК РФ);

По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только с изменением числа классов-комплектов, групп или количества воспитанников, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к соответствующему трудовому договору.

3.2.8. сообщать представителю трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (п.2 ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.2.9. представлять представителю трудового коллектива не позднее чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.10. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц, с более высокой производительностью труда и квалификацией;

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные, при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- в) работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- г) инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- д) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы

3.2.11. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а так же о направлении работников на переподготовку;

3.2.12. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а так же сокращением численности и штата, с участием представителя трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

3.2.13. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ, свободное время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2.14. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

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

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

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

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

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

3.2.16. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с законодательством часть первая ст. 81 ТК РФ.

3.2.17. 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, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

3.3. представитель трудового коллектива обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей организации;

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

3.3.4. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время, продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для

питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.14 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

4.3. В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, для женщин 36 часов в неделю.

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

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.4. Нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива организации образовательного учреждения до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Сторож по графику. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещается. Привлечение работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ (ч.2 ст. 113 ТК РФ), от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя трудового коллектива организации, а также в соответствии с положениями действующего законодательства (ст. 113 ТК РФ)

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с представителем трудового коллектива.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст.14,115 ТК РФ).

4.6. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на удлиненный отпуск в размере 56 дней, работающих с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающимися в длительном лечении.

Другим работникам образовательных учреждений ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.7. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения представителя трудового коллектива организации образовательного учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск может ему предоставляться в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.8. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска или его части на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с письменного согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения образования.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет,

беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

4.9. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Минобразования РФ от 31.01.2016 г. № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года"

4.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством.

4.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее 3 календарных дней. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.12. Работникам по их письменному заявлению может предоставляться краткосрочный отпуск, без сохранения заработной платы, отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.13. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.14. представитель трудового коллектива организации:

а) осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представляет работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществляет контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделяет особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

е) осуществляет представление и защиту законных прав и интересов работников – по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

4.15. Оплата отпусков: исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

В коллективном договоре может быть определен другой порядок расчета оплаты основного и дополнительного отпусков, улучшающий положения работников.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны договорились о том, что:

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.1.1. Система оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с представителем трудового коллектива организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Удмуртской Республики, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Положение об оплате труда учреждения является приложением к коллективному договору

5.1.2. В основе системы оплаты труда работников образовательного учреждения лежит Положение об оплате труда работников бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики утвержденное Постановлением Правительства УР от 15 июля 2013 г. № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Удмуртской Республики» (с изменениями).

5.1.3. Отнесение должностей работников образовательных учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете образовательного учреждения с учетом:

- а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

5.2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады, ставки заработной платы) профессионально-квалификационных групп должностей работников образования (далее – работники образования) определяются на основе действующего законодательства (Постановление Правительства УР от 30.12.2016 № 556).

Разряд оплаты труда работников образования устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности.

Должностной оклад работников образования равен произведению базового оклада к отношению фактического количества часов введения педагогической и воспитательной работы работниками учреждения образования к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования.

При тарификации на учебный год и не подлежат пересмотру в течение данного учебного года без наличия на то оснований (основанием могут служить изменение числа

групп воспитанников, количества часов работы по плану, или количества работ по плану, сменности работы учреждения, образовательных программ.

5.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в «Положении об условиях оплаты труда».

Критерии оценки эффективности деятельности учреждений утверждаются учредителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением и с представителем трудового коллектива. Значения критериев оценки эффективности деятельности учреждений и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед учреждением.

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Рябовский детский сад».

5.2.3. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и УР, локальными нормативными актами.

5.3. В пределах выделенного Фонда оплаты труда образовательное учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

5.4. Работодатель обязан:

5.4.1. Работодатель обязуется:

- а) оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;
- б) оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарификационной ставки (оклада);
- в) время простоя по вине работника в размере 1/3 средней савки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени;
- г) оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в следующие часы – в двойном размере;

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа а нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

д) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего времени на части в размере, установленного по соглашению сотрон;

е) производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (с. 130,134 ТК РФ);

ж) выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором (соглашением). Стороны договорились выплату заработной платы в следующие сроки:

1 половина – 24 числа;

2 половина – 9 числа.

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

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

и) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за два месяца;

к) производить выплату заработной платы в денежной форме.

5.4.2. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами

В случае задержки выплаты заработной платы на срок 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже одной трехсотой действующей в это время ставкой рефинансирования Центрального Банка РФ от неуплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

5.4.3. Совместным решением работодателя и представителя трудового коллектива образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку педагогических работников, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением о материальной помощи или положением об условиях оплаты труда.

При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни здоровья работников и воспитанников, работникам образовательного учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

5.4.4.. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются до 12 процентов, но не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) согласно Перечню работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденному приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и

учреждений системы Гособразования СССР, Комитета по высшей школе Минобрнауки России от 7.10.1992г. № 611 и Постановлением Правительства РФ от 30.07.2014г. № 726.

До проведения в установленном порядке «Специальной оценки условий труда» ФЗ № 426 от 28.12.2013г., работника, выполняющего работу, включенную выше перечень, осуществлять повышенную оплату труда.

5.4.5. Устанавливать доплату за работу в ночное время в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада), должностного оклада работникам охраны (сторожам) образовательных учреждений.

5.4.6.. При совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

5.5. Работник:

5.5.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.6. Представитель трудового коллектива обязан:

5.6.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных актов образовательного учреждения, касающихся работников.

5.6.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

6.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий охраны труда и безопасности работ в организации.

Совместно с представителем трудового коллектива обеспечить в учреждении создание комиссии по охране труда из равного количества представителей работодателя и представителей трудового коллектива и условий для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно - общественный контроль, не реже одного раза в квартал – «День охраны труда», смотр-конкурсы по охране труда.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей трудового коллектива за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений представителя трудового коллектива в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ)

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Разрабатывать по согласованию с представителем трудового коллектива и утверждать правила и инструкции по охране труда;

6.3.2. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).

6.3.4. Организовать проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 212 ТК РФ).

6.3.5. Обеспечивать работников за счет собственных средств специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирования соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам.

6.3.6. Проводить поэтапную «Специальную оценку условий труда» рабочих мест по условиям труда с участием представителя трудового коллектива, ФЗ №426 от 28.12.2013г «О специальной оценке условий труда».

6.3.7. Обеспечить полноправное участие представителя трудового коллектива организации, технической инспекции в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст.ст. 227,228,228.1, 229, 229.1, 230, 230.1, ТК РФ)

6.3.8. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) представителя трудового коллектива по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными документами и справочными материалами, а так же освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.4. Представитель трудового коллектива организации обязан:

6.4.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на предприятии, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

6.4.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

6.4.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

6.4.4. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а так же семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая в организации;

6.5. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

6.5.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законодательством и иными нормативными актами, а так же правилами и инструкциями по охране труда;

6.5.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.5.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.5.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);

6.5.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на работе.

Раздел 7. Социальные льготы и гарантии

Социальное, медицинское и пенсионное страхование.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

7.1.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на работе;

7.1.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работников, с выдачей страховых полисов по медицинскому страхованию;

7.1.4. своевременно перечислять средства в страховые фонды, в размерах определенных законодательством;

7.1.5. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с законом РФ «Об индивидуальном персонифицированном учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления в пенсионные фонды;

7.1.6. производить полную компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболеваниях;

7.2. представитель трудового коллектива обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования, содействовать решению вопросов санаторного курортного оздоровления.

7.2.2. Осуществлять общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

Раздел 8. Дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы

8.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы;

8.1.1. Юбилерам (50 и выше) производить единовременную выплату при стаже работы в МДОУ «Рябовский детский сад» свыше пяти лет один должностной оклад из фонда оплаты труда.

8.1.2. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск в случаях: собственная свадьба; свадьба детей; рождение ребенка (отцу); смерть супруга, членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры) до трех дней из фонда оплаты труда.

Раздел 9. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель включает представителей трудового коллектива по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией (ст.52 ТК РФ).

9.2. Конкретные формы участия работников и представителя трудового коллектива в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

9.3. представитель трудового коллектива имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщить представителю трудового коллектива организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ).

9.4. Работодатель обеспечивает участие представителя трудового коллектива в рассмотрении жалоб и предложений работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ТК РФ ст.ст. 353-365, 390, 391).

9.4. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а так же отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором. (ст.ст. 353,379,380 ТК РФ).

9.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и представитель трудового коллектива организации будут рассматривать строго в соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

9.5.1. нерегулируемых разногласий между работниками (их представителями) по поводу установлений или изменений условий труда (включая заработную плату);

9.5.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

9.5.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение представителя трудового коллектива организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров).

Раздел 10. Гарантии деятельности представителя трудового коллектива.

10.1.Работодатель и представитель трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, уважения взаимных интересов и в соответствии с ТК РФ, ФЗ РФ, другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает, что представитель трудового коллектива является полномочным по вопросам:

10.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст.

10.2.2. содействию занятости;

10.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

10.2.4. соблюдения законодательства о труде;

10.2.5. участия в регулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие представителю трудового коллектива в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности представителя трудового коллектива в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.4.1. представлять представителю трудового коллектива по их запросу информацию, необходимую для коллективных договоров.

10.4.2. предоставлять представителю трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения совещаний, заседания, хранения документации; проведения оздоровительной, культурно-массовой работы; возможность размещения информации в доступном для всех работников месте; право пользоваться средствами связи, электронной почтой, «интернетом», оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ);

10.4.3. представлять возможность представителю трудового коллектива, членам комиссии осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

10.4.4. лица, нарушающие права и гарантии деятельности представителя трудового коллектива, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Представляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП РФ).

11.4. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КоАП РФ).

11.5. Работодатель обязан:

11.5.1. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.5.2. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

11.5.3. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора не реже чем один раз в учебный год.

11.5.4. Произвести оплату услуг экспертов, специалистов и посредников которые привлекались к участию в коллективных переговорах

11.6. представитель трудового коллектива обязуется:

11.6.1. Не реже чем один раз в учебный год организовать и провести заседание общего собрания трудового коллектива организации по вопросам контроля за выполнением действия коллективного договора.

11.6.2. Проинформировать учредителя образовательного учреждения о фактах нарушения трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором.

11.6.3. Потребовать от учредителя образовательного учреждения расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК, часть вторая п. 2 ст.)

МДОУ «Рябовский детский сад»
ИНН 1821003807, КПП 182101001,
ОГРН 1021800916576
427256, Удмуртская
Республика, Увинский район, с. Рябово ,
ул. Советская , д.8 а,
тел.(34130) 6-93-32,
E-mail: ryabovosad@uv-dou.udmr.ru
сайт; https://ciur.ru/uva/uva_ds_ryab/default.aspx
Исх. № _____ от 20.02.2023 г.

Директору филиала Республиканского ЦНЗ
«ЦНЗ Увинского района»
В.Л.Андрееву

В соответствии со статьёй 50 Трудового кодекса Российской Федерации прошу провести уведомительную регистрацию соглашения к коллективному договору Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Рябовский детский сад» муниципального округа Увинский район Удмуртской Республики.

Заведующий МДОУ «Рябовский детский сад»

А.В. Батуева

Согласовано:
с представителем трудового коллектива
МДОУ «Рябовский детский сад»
(протокол от «__» _____ 20__ г.
№ __)

Представитель трудового коллектива
_____ Е.М. Мокрушина

Приложение № ____
к коллективному договору
_____ г.
от «__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий ДОУ
_____ Батуева А.В..
«__» _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи работникам
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Рябовский детский сад» муниципального образования «Увинский район»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение составлено в соответствии с Положением об оплате труда работников МДОУ «Рябовский детский сад» муниципального образования «Увинский район»

2. Настоящее Положение определяет условия и порядок оказания материальной помощи работникам МДОУ «Рябовский детский сад» муниципального образования «Увинский район».

3. Материальная помощь - денежная выплата, предоставляемая в соответствии с настоящим Положением работникам учреждения, нуждающимся в материальной поддержке в трудных жизненных ситуациях.

2. Финансирование расходов на оказание
материальной помощи работникам

3. Финансирование расходов, связанных с выплатой материальной помощи работникам учреждения производится:

- за счет средств экономии фонда оплаты труда работников МДОУ «Рябовский детский сад» муниципального образования «Увинский район».

3. Порядок оказания материальной помощи работникам

4. Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании личного заявления работника по представлению представителя трудового коллектива организации в пределах выделенных средств, предусмотренных на указанные цели.

Вместе с заявлением, работник представляет документы, подтверждающие наличие трудной жизненной ситуации.

5. Работникам, нуждающимся в материальной поддержке, материальная помощь предоставляется в следующих случаях и размерах:

- в случае уничтожения недвижимого имущества работника вследствие непреодолимой силы (пожар, наводнение, засуха и пр.) до 2000(двух тысяч) рублей;

- в случае возникновения у работника необходимости произвести значительные расходы на лечение самого работника либо членов его семьи до 2000(двух тысяч) рублей;

- в случае возникновения у работника непредвиденных расходов, связанных со смертью родственников, свадьбой детей и с другими жизненными обстоятельствами до 2000(двух тысяч) рублей;

- в иных трудных жизненных ситуациях до 2000(двух тысяч) рублей.

6. Конкретный размер предоставляемой работнику материальной помощи определяется руководителем образовательного учреждения по согласованию с представителем трудового коллектива организации в зависимости от материального положения работника и сложившейся трудной жизненной ситуации.

4. Заключительные положения

7. В случае представления работником заведомо ложных сведений о наличии трудной жизненной ситуации с целью получения материальной помощи, работник несёт дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8. Контроль за расходованием средств, направляемых на оказание материальной помощи работникам, осуществляет первичная профсоюзная организация.

