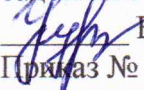


Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение
Савинский детский сад № 3

От работодателя:

Заведующая МКДОУ Савинским детским садом № 3

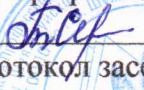
 В.М. Груздева

Приказ № 2 от 20.01.2016 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

 Т.Г. Серебрякова

Протокол заседания профкома № 1 от 20.01.2016 г.



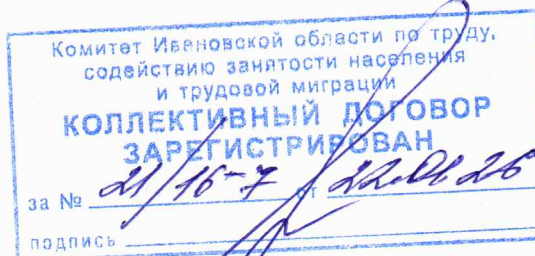
**Изменения и дополнения к
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

по регулированию социально-трудовых отношений между
работодателем и работниками Муниципального казённого
дошкольного образовательного учреждения
Савинского детского сада № 3
на 2024 – 2026 год
регистрационный № 21/16-7

Адрес: 155710, Ивановская область,
Савинский район, п. Савино, пер. Швейный, д.2А

Email: savinskiy_ds3@ivreg.ru

Исполнитель: Груздева Валентина Михайловна, заведующая
Телефон-8(49356)9-12-52



2026 г

**Изменения и дополнения к коллективному договору по регулированию
социально – трудовых отношений между работодателем
и работниками Муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения Савинский детский сад № 3 Савинского
муниципального района Ивановской области
регистрационный № 21/16-7 от 22.12.2023.**

Внести дополнения и изменения в Коллективный договор

В приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» в пункт 2 внести подпункт 2.18 «Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации» читать в следующей редакции:

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии

Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13¹ части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Пункт 5 «Рабочее время и время отдыха» подпункт 5.12 Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

Заведующая детским садом обязана на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников (ст. 128 ТК РФ):

-участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации — 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 5 календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, предусмотренном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации - до 35 календарных дней в году (Федеральный закон от 07. 04.2025 №64-ФЗ)

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

Пункт 7 подпункт 7.2 изложить в новой редакции:

Руководитель детского сада по обеспечению мер по охране труда должен руководствоваться Приказом Минтруда России от 20.04.2022 №223н (ред. от 24.04.2024) «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве», Постановлением Правительства РФ от 24.12. 2021№ 24624 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда», Приказом Минтруда от 29.10.2021№772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем».

В приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» в пункт 2 внести подпункт 2.19

Рекомендовать муниципальным органам управления образованием и территориальным, первичным профсоюзным организациям предусматривать в муниципальных отраслевых соглашениях, Коллективных договорах: определить категории работников, имеющих преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной квалификации и производительности труда, наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ, в том числе:

- инвалидов боевых действий;- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- членов одной семьи, работающих в одной образовательной организации;
- не освобожденных от основной работы председателей территориальных, первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение двух лет и др.

Допускать направление Работников в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни из числа родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель является участником СВО, только с их письменного согласия.

В приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка» в пункт 2 внести подпункт 2.20

Стороны принимают меры по недопущению увольнения:

- работников – участников СВО в период приостановления действия трудового договора;
- увольнения супруги (супруга) погибшего (умершего) участника СВО либо ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившего) в повторный брак, по инициативе Работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) участника СВО, ветерана, за исключением случая ликвидации организации, неоднократном неисполнении Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, а так же при

предоставлении Работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

- работников, являющихся членами профсоюза без соблюдения процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Пункт 5 «Рабочее время и время отдыха» подпункт 5.10 Правил внутреннего трудового распорядка изложить в следующей редакции:

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации до 15 декабря текущего года (ст.123 ТК РФ).

Отпуск Работнику без сохранения заработной платы на основании его письменного заявления может быть предоставлен Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы Работникам в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ,

а также следующим категориям:

а) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо в следствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

б) ветеранам СВО – до 35 календарных дней;

в) вдовам военнослужащих, умерших от ранения, контузий, увечья или болезни, связанной с исполнением воинской обязанностей - до 14 календарных дней в году;

г) супругам участников СВО в случае, если по основному месту работы у супруги (супруга) военнослужащего отпуск меньшей продолжительности. Если на момент отпуска военнослужащего супруга (супруги) уже использован ежегодный отпуск за рабочий год, Работодатель имеет право отправить работника в неоплачиваемый отпуск. Инициатива отпуска без сохранения заработной платы может исходить только от работника.

В приложение 2 «О системе оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада № 3» в пункт 2 внести подпункт 2.14.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается на основе штатного расписания Работников, включающего все необходимые для функционирования образовательной организации штатные единицы и их заработной платы, состоящей из компенсационных выплат и выплат за работу в

сельской местности, которые начисляются сверх МРОТ при выполнении Работником нормы труда и нормы рабочего времени.

Фонд оплаты труда Работников должен быть распределён так, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников направлялось не менее 70 процентов части фонда оплаты труда организации, не учитывающей выплаты компенсационного характера, а также выплаты, связанные с работой в сельской местности;

Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учёта компенсационных выплат и выплат за работу в сельской местности, не может быть ниже МРОТ, установленного в соответствии со ст. 133 ТК РФ.

В приложение 2 «О системе оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада № 3» в пункт 3 внести подпункт 3.19

Месячная заработная плата Работника без учета выплат компенсационного характера и за работу в сельской местности, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, установленного федеральным законом.

В приложение 2 «О системе оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада № 3» в пункт 3 внести подпункт 3.20

В состав заработной платы (части заработной платы) Работника, не превышающей МРОТ, не включаются:

- а) компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
- б) выплаты Работнику, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
- в) выплаты за работу в сельской местности,
- г) дополнительная оплата за выполнение дополнительной работы, осуществляемой с его письменного согласия Работника и не входящей в его основные должностные обязанности,
- д) учебная (преподавательская) работа сверх установленной нормы часов.

В приложение 2 «О системе оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада № 3» в пункт 6 внести подпункт 6.7

Сохранять уровень оплаты труда педагогическому Работнику, имеющему (имевшему) квалификационную категорию, по ходатайству выборного профсоюзного органа на срок до одного года:

- а) при выходе из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (Приложение 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»);
- в) по окончании длительной болезни (более двух месяцев),
- г) длительного отпуска сроком до одного года, предусмотренного ст. 335 ТК РФ и п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ-273;
- д) после возвращения на работу Работника – участника СВО, срок действия трудового договора с которым был приостановлен;
- е) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата Работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права Работников на прохождение аттестации.

В приложение 2 «О системе оплаты труда работников Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада № 3» в пункт 5 внести подпункт 5.18

Устанавливать размер стимулирующих выплат Работнику, вновь пришедшему в данное образовательное учреждение на период со дня заключения с ним трудового договора до установления стимулирующих выплат за эффективность и качество работы.

Сохранять порядок выплат стимулирующего характера на протяжении всего периода, на который установлена данная выплата, Работнику, вышедшему в указанный период:

- а) из отпуска по уходу за ребёнком; и т.д. в соответствии с критериальными листами в период, в котором Работник ушёл в такой отпуск;
- б) из очередного или дополнительного отпуска;
- в) находившемся на больничном.

В раздел 1 «Общие положения Коллективного договора казённого дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада № 3» добавить пункт 1.16

Учитывает мнение Профсоюза при принятии следующих локальных нормативных актов в части:

- а) введения и отмены режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- б) расторжения трудового договора с Работником по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- в) привлечения Работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (ч. 3 ст. 99 ТК РФ);
- г) установления режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
- д) определения перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- е) составления графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- ж) разделения рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- з) предоставления перерыва для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ);
- и) установления размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
- к) привлечения Работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- л) установления дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
- м) предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);
- н) утверждения графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- о) установления системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) (ст. 135 ТК РФ);
- п) утверждения формы расчетного листка (ч.2, ст. 136 ТК РФ);
- р) установления конкретных размеров повышенной оплаты труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- с) установления размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);
- т) установления размеров повышенной оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- у) введения и применения системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- ф) принятия локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- х) введения мер, предотвращающих массовые увольнения Работников (ст. 180 ТК РФ);
- ц) утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- ч) применения дисциплинарных взысканий и их снятии (ст. 193, 194 ТК РФ);
- ш) соглашения по охране труда (ст. 8 ТК РФ);
- щ) разработки правил и инструкций по охране труда для Работников (ст. 212 ТК РФ);
- ы) установления норм бесплатной выдачи Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту Работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- э) других локальных нормативных актов, касающихся трудовых и социально-экономических прав и интересов, дополнительно предусмотренных в коллективном договоре (ст. 8 ТК РФ).

Порядок учета мнения выборного органа профсоюзной организации при

принятии локальных актов и расторжении трудового договора по инициативе Работодателя происходит в соответствии со ст. 372, 373 ТК РФ.

В раздел 1 «Общие положения Коллективного договора казённого дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада № 3» добавить пункт 1.17

Работодатели в установленном порядке, до регистрации в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее - Комитет по труду), осуществляют уведомительную регистрацию Коллективного договора в отраслевом Профсоюзе (г. Иваново, пр. Ленина, д. 92, каб. 43) (независимо от наличия профсоюзной организации).

Для проведения уведомительной регистрации Коллективного договора в Профсоюзе руководителю образовательной организации необходимо представить сопроводительное письмо (Приложение 1).

В раздел 2 «Общие положения Коллективного договора казённого дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада № 3» внести в пункт 2.1 подпункт 2.1.34

К молодым специалистам относятся выпускники профессиональных образовательных организаций среднего образования, образовательных организаций высшего образования в возрасте до 35 лет включительно, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трёх лет после окончания учёбы.

Статус молодого специалиста:

а) присваивается выпускнику учебного заведения с момента подписания трудового договора с образовательной организацией или начала осуществления педагогической деятельности в образовательной организации, с которой на момент окончания обучения существовали трудовые отношения;

б) сохраняется или продлевается на срок до трёх лет в следующих случаях:

- призыв на военную службу или альтернативную гражданскую службу;
- переход в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трёх лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

В раздел 2 «Общие положения Коллективного договора казённого дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада № 3» внести в пункт 2.1 подпункт 2.1.35

Региональная аттестационная комиссия принимает решение о повторном установлении педагогическому Работнику той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если Работник: имел первую квалификационную категорию, срок действия которой закончился до 01.09.2023 и состоит в Профсоюзе не менее 5 лет перед подачей заявления, а

так же представил в региональную аттестационную комиссию ходатайство от работодателя, согласованное с выборным профсоюзным органом.

В раздел 2 «Общие положения Коллективного договора казённого дошкольного образовательного учреждения Савинского детского сада № 3» внести в пункт 2.2 подпункт 2.2.14

Стороны признают гарантии Работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательной организации: председателей территориальных и первичных организаций Профсоюза, членов выборных профсоюзных органов всех уровней, профсоюзного актива, внештатных правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда Профсоюза и не освобожденных от основной работы, в том числе связанные с тем, что:

Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, в том числе и в виде увольнения в качестве дисциплинарного взыскания - без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются:

- руководители выборного профсоюзного органа и их заместители
- без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Работодатели предоставляют неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций не менее двух дней в месяц с оплатой этого дня по среднему заработку для выполнения профсоюзных обязанностей, что закрепляется в Коллективном договоре.

Ежемесячная выплата компенсационного характера Работнику, занимающему выборную должность и выполняющему общественные обязанности в интересах коллектива Работников, производится ежемесячно за счет средств Работодателя в размерах, установленных Коллективным договором, но не менее 15% МРОТ, а при охвате профсоюзным членством более половины Работников данного Работодателя, - не менее 20% МРОТ. Конкретный размер закрепляется в коллективном договоре.

