От Работодателя:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 38 комбинированного вида»

От Работников:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 38 комбинированного вида»

Заведующий МБДОУ 38:

Председателей первичной Профсоюзной организации МБДОУ 38:

Т.В. Алексеева

В.А. Орлова

# Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №38 комбинированного вида»

на период с «  $\underline{14}$  » марта  $\underline{2023}$  г. по «  $\underline{13}$  » марта  $\underline{2026}$  г.

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области «16» марта 2023 рег. № 88-23 Грирг

г. Коммунар

## г.Коммунар

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №38 комбинированного вида» (далее учреждение). Коллективный договор составлен с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации, Областного закона Ленинградской области от 15.03.2017 № 12-оз «О социальном партнерстве в сфере труда в Ленинградской области и признании утратившими силу некоторых областных законов», иных нормативных правовых актов.
  - 1.2. Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель МБДОУ«Детский сад №38 комбинированного вида» в лице Заведующего , именуемый далее «Работодатель»
- работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Детский сад №38 комбинированного вида» Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, в лице ее выборного органа профсоюзного комитета, именуемый далее «Профком».
- 1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:
- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.
- 1.4. Стороны коллективного договора являются равноправными деловыми партнерами.
  - 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:
  - работников членов Профсоюза;
- работников, не являющихся членами профсоюза, уплачивающих в Профсоюз «взносы солидарности»;
- других работников, не являющихся членами Профсоюза, в порядке и на условиях, определенных Профкомом.
- 1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.
- 1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются Дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.
- 1.8. Локальные нормативные акты и условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором, не подлежат применению.
- 1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области.
- 1.10. Наличие иного представителя работников (например, совет трудового коллектива) не может являться препятствием для деятельности первичной профсоюзной организации, действующей в учреждении.

# 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. При поступлении на работу трудовые отношения с работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой из сторон. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
- 2.3. В условия трудового договора по соглашению его сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. В этом случае условие об испытании указывается в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей не более шести месяцев). Испытание при приеме на работу не устанавливаются для лиц, относящихся к категориям Работников, указанных в ст.ст. 70 и 207 Трудового кодекса РФ. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения его срока расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.
- 2.4. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не могут применяться дисциплинарные взыскания, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

- 3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с условиями заключенного трудового договора.
- 3.2. Оплата труда в учреждении производится на основе Положения об оплате труда (приложение No. 1).
- 3.3. Минимальная заработная плата в учреждении устанавливается на уровне не ниже определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области.
- 3.4. Работодатель обязуется индексировать заработную плату в порядке и размере, установленном нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 3.5. Заработная плата Работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, максимальным размером не ограничивается.
- 3.6. Выплата заработной платы производится каждые полмесяца (05 и 20 числа) в денежной форме-, путем перечисления на р/сч банковской карты работника.
- 3.7. В случае несвоевременной выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель производит выплату компенсации в размере не ниже 1/150 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации за каждый день просрочки.
- 3.8. Порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и согласно Положению об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922.

- 3.9. Время простоя не по вине Работника оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника. О невозможности продолжать выполнение работником его трудовой функции, последний обязан сообщить своему непосредственному руководителю.
- 3.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда производится в повышенном размере.
  - 3.11. Работникам производятся следующие выплаты компенсационного характера:
    - -за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда до 12 %;
    - за сверхурочные работы производится в двойном размере;
- за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере либо предоставлением другого выходного дня
- за работу в ночное время в размере 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада);
- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника производится в зависимости от объема и (или) содержания дополнительной работы. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора
- 3.12. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
  - за эффективность и качество выполненной работы;
  - премирование по итогам работы;
  - надбавка за стаж непрерывной работы
  - за интенсивность и напряженный труд;
  - персональные надбавки

Порядок и условия перечисленных выплат производятся в соответствии с Положением о материальном стимулировании (приложение  $\mathbb{N}_2$ . \_2), согласованным с Профкомом

- 3.13. Работникам, направленным на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохраняются место работы и средняя заработная плата по основному месту работы.
- 3.14. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата с целью сохранения занятости с их согласия, производится доплата в течение 3 месяцев до размера среднего заработка, определяемого по ранее занимаемой должности.
- 3.15. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем по согласованию с Профкомом.
- 3.16. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.
- 3.17. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 3).
- 4.2. В учреждении устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.
- 4.3. Отдельные работники могут привлекаться к сверхурочным работам при их письменном согласии и с согласия Профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 4.4. Всем Работникам предоставляются Выходные дни в следующем порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного

согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профкомом. Работа в выходной день оплачивается в двойном размере или компенсируется по заявлению работника предоставлением другого дня отдыха.

- 4.5. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям Работников:
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьмиинвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам 1 день, который предоставляется либо после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, либо по желанию работника присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- 4.6. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.
- 4.7. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.
- 4.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.
- 4.9. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №3). На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 4.10. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
- 4.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью, установленной Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»
- 4.12. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска :
- Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда − 7 календарных дней согласно Перечню, указанному в приложении № \_4\_;
- Работникам с ненормированным рабочим днем -3 календарных дня. Перечень должностей и профессий с ненормированным рабочим днем устанавливается работодателем с учетом мнения Профкома ( приложение №. 5\_\_).
- 4.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемых Работодателем по согласованию с Профкомом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графика отпусков учитываются пожелания работников.
- 4.14. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой вправе использовать соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
- 4.15. Работнику предоставляются дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:
  - в связи с бракосочетанием 3 дня;
  - для сопровождения детей в школу в первый день учебного года 1 день;
  - для проводов детей в армию 1 день;
  - в связи с бракосочетанием детей Работника 1 день;
  - в связи с переездом на новое место жительства -1 день;

## 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

- 5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, изложенным в п.п. 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ производится с согласия Профкома.
- 5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения.
- 5.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять Профкому 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, штатные расписания и др.
- 5.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:
  - снижение административно-управленческих расходов;
  - временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;
  - ограничение круга совместителей, временных и сезонных Работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем Работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности. Указанные мероприятия осуществляются с согласия Профкома.
- 5.5. Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению Работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест. Уведомление профкома и службы занятости осуществляется не менее, чем за три месяца до проведения массового увольнения работников.
- 5.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.
- 5.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:
  - лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
  - лица, проработавшие на предприятии свыше \_\_\_ лет;
  - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
  - работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
  - бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
  - лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.
- 5.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем, за 2 месяца (не менее двух). Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ,

предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.9. Высвобождаемому Работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении.

# 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

- 6.1. Стороны договорились совместно:
- 6.1.1. В соответствии со ст. 226 Трудового кодекса РФ определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда
- 6.1.2. Разработать (переработать действующие) инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в учреждении по принадлежности.
- 6.1.3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда.
- 6.1.4. Сформировать на паритетных началах комиссию по охране труда и обеспечить условия для ее эффективной работы, а также и уполномоченных (доверенных) лиц профкома по охране труда.
- 6.1.5. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинета (уголка) по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.
- 6.1.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профкома или иного уполномоченного Работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения соглашения по охране труда настоящего коллективного договора (приложение №. \_\_6\_\_), состояния охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.
- 6.2. Работодатель организует обучение членов комиссии по охране труда. На период обучения за работниками сохраняется средний заработок.
- 6.3. Члены комиссии по охране труда, уполномоченные по охране труда обеспечиваются необходимой нормативной литературой, правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.4. Для выполнения возложенных задач членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется до 16 часов в месяц с сохранением среднего заработка.
- 6.5 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:
- 6.5.1. Провести специальную оценку условий труда в следующих подразделениях (указать перечень или приложение №\_\_7\_).
- 6.5.2. Предоставлять Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда.
- 6.5.3. Обеспечивать реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.
- 6.5.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.
- 6.5.5. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для Работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

- 6.5.6. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.
- 6.5.7. Организовать в установленные сроки проведение медицинских осмотров Работников, обязанных проходить предварительные (при поступлении на работу) и (или) периодические медицинские осмотры.

#### 6.5.8. Обеспечить:

- выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.
- ремонт, сушку, стирку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.
- 6.5.9. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
  - 6.6. Профком обязуется.
- 6.6.1. Обеспечить контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением Соглашения по охране труда, в том числе за расходованием денежных средств, выделяемых на эти цели.
- 6.6.2. Регулярно рассматривать вопросы выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором и информировать работников, членов Профсоюза об их исполнении или принимаемых мерах.
- 6.6.3. Своевременно рассматривать обращения членов Профсоюза по вопросам охраны труда.
- 6.6.4. Осуществлять контроль за правильностью начисленных компенсационных выплат работникам членам Профсоюза за ущерб, причиненный здоровью в связи в несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями.

### 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

- 7.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, установленном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.
  - 7.2. В целях оказания социальной поддержки работникам Работодатель:
- оказывает содействие в приобретении путевок в детские оздоровительные лагеря для детей .
  - выплачивает родителям пособие по уходу за ребенком в возрасте до1,5 ;
- оказывает материальную помощь работникам, находящимся в трудных жизненных ситуациях при наличии финансовых средств
- производит единовременные выплаты увольняющимся работникам в связи с выходом на пенсию, проработавшим в учреждении не менее 10 лет.
  - в связи с юбилеем работника (50,55,60 лет).
- 7.3.В учреждении в целях поощрения работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, по ходатайству профкома осуществляется их награждение почетными грамотами, ценными подарками, представление к присвоению ведомственных знаков отличия в труде.
- 7.4. Ежегодно среди работников Работодатель организует проведение смотраконкурса «Лучший по профессии». В состав комиссии по подведению итогов смотраконкурса включается представитель профкома.
- 7.5. Работодатель по ходатайству профкома оказывает материальную помощь Работникам:
  - в связи с семейными обстоятельствами
  - в связи со смертью близких родственников; (супруги, родители, дети)

- в связи с длительной болезнью работника в размере не менее 20% от минимального оклада;
  - в связи с другими особыми обстоятельствами;
- 7.6. Профком содействует работникам членам Профсоюза и членам их семей, нуждающимся в санаторно-курортном лечении, приобретению путевок в профсоюзные здравницы по льготной цене.
- 7.7. Работодатель заключает договоры с учреждениями здравоохранения по медицинскому обслуживанию Работников, проведению диспансеризации, профилактических осмотров и т.д.

# 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

- 8.1. Профком своей деятельностью способствует эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.
- 8.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с Профкомом, руководствуясь требованиями законодательства Российской Федерации и настоящего коллективного договора.
- 8.3. Работодатель признает право профсоюзной организации на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников, а также на защиту прав и интересов Работников в сфере социально-трудовых отношений.
- 8.4. Работодатель содействует укреплению профсоюзной организации и ее деятельности в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников.
  - 8.5. Работодатель предоставляет бесплатно Профкому:
- необходимые помещения, в том числе для проведения профсоюзных собраний в рабочее время с оборудованием, отоплением, освещением, обеспечивает их охрану, уборку, ремонт;
  - место для размещения информационного стенда профсоюзной организации,
- городской телефон № 460-14-73, возможность пользования электронной, в том числе доступ в сеть Интернет, и факсимильной связью;
  - выполнение машинописных, множительных и переплетных работ.
- 8.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет, указанный профсоюзной организацией, членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере 1% от всех видов заработка.
- В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет, указанный профсоюзной организацией, денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор, в размере 1% от их заработной платы.
- 8.7. Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет Профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.
- 8.8. Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.
- 8.9. Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.
- 8.10. Для, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, за санитарно-бытовым обслуживанием Работников, члены профкома, уполномоченные лица по охране труда, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:
  - беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в учреждении;

- получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.
- 8.11. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, касающихся регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок 1 месяц рассмотреть предложения по существу и дать мотивированный ответ Профкому.
- 8.12. Работодатель обеспечивает участие представителей Профкома в проводимых совещаниях, на которых рассматриваются вопросы, связанные с социально- экономическим положением работников.

Представители профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: по трудовым спорам; по аттестации Работников; тарификационную комиссию, по проверке деятельности подразделений; по социальному страхованию; по расследованию несчастных случаев на производстве.

Работодатель вправе осуществлять материальное поощрение председателя первичной профсоюзной организации, членов Профсоюза за активное участие в выполнении производственных заданий и выполнение общественной работы в целях обеспечения интересов учреждения.

- 8.13. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится работодателем по согласованию с Профкомом.
- 8.14. Перевод, изменение существенных условий трудового договора, а также увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов (профком, ревизионная комиссия), уполномоченных по охране труда и представителей профкома в комиссии по охране труда, допускаются только с предварительного согласия Профкома.
- 8.15. Члены выборных профсоюзных органов (профкома, ревизионной комиссии), представители профкома в комиссии по охране труда, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзных обязанностей, на время профсоюзной учебы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.
- 8.16. Работодатель содействует профкому в проведении смотров-конкурсов, объявленных профсоюзной организацией.

# 9. РЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Молодежь – работники в возрасте до 35 лет.

- 9.1. Работодатель с участием профкома разрабатывает Программу (план мероприятий) работы с молодежью в учреждении.
- 9.2. Работодатель формирует из молодых работников кадровый резерв и реализует программу его продвижения по службе.
- 9.3. Работодатель предоставляет Молодежному совету помещение для работы, оснащенное необходимой мебелью и средствами связи.
- 9.4. Положения статей 374-377 Трудового кодекса Российской Федерации распространяются в учреждении на руководителя Молодежного совета.
- 9.5 Руководителю Молодежного совета профорганизации предоставляется 4 часа в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодежи.
- 9.6. Работодатель ежегодно проводит среди молодых работников конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям, выявляет и поощряет лучших молодых специалистов.
- 9.7. По ходатайству профкома работодатель вправе единовременно материально поощрять работников, обучающихся без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях за хорошую и отличную учебу.

- 9.8. Работодатель утверждает Положение о наставничестве, закрепляет наставников за молодыми работниками не позднее 1 месяца с начала их работы.
  - 9.9. Профком обязуется:
- активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем установленных для молодежи законодательством льгот и дополнительных гарантий;
- привлекать молодых работников к работе выборных профсоюзных органов, инициировать проведение спортивных, оздоровительных и досуговых мероприятий для молодежи.
- 9.10. Работодатель оказывает содействие молодым специалистам, другим работникам из числа молодежи в реализации (получении) мер дополнительной социальной поддержки, предусмотренных действующими целевыми региональными программами.

### 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение 3 лет-
- 10.2. Изменения и дополнения  $\underline{\text{в}}$  настоящего Договора в течение срока его действия вносятся по соглашению сторон и оформляются в письменной форме в виде дополнительных соглашений.
- 10.3. Стороны договорились, что текст настоящего Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней, с момента его подписания.
- 10.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами и их представителями.
  - 10.5. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам.
  - 10.6. Ежегодно стороны коллективного договора, информируют Работников о его выполнении на общем собрании (конференции) Работников.
- 10.7. Ни одна из сторон коллективного договора не вправе в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.
- 10.8. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

### Подписи сторон

От работодателя:

От работников:

**Заведующий** Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №38 комбинированного вида»

3 8 8 8

комбинированного вида»

Муниципального

Председатель первичной профсоюзной организации

образовательного отучреждения «Детский сад №38

бюджетного

Т.В Алексеева

дошкольного

В.А Орлова