

Принят
Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад № 73
«Веселые человечки»
«29» марта 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ № 73
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД «ВЕСЕЛЫЕ ЧЕЛОВЕЧКИ»
на 3 года (2024 – 2027 годы)

г. Норильск
2024 г.

Содержание:

1	Общие положения	стр. 3
2	Трудовой договор	стр. 4
3	Рабочее время и время отдыха	стр. 6
4	Оплата и нормирование труда	стр. 9
5	Условия и охрана труда	стр.11
6	Пожарная безопасность	стр. 13
7	Гарантии, компенсации и льготы	стр. 14
8	Социальное партнерство и гарантии профсоюзной деятельности	стр. 15
9	Обеспечение выполнения договора	стр. 16

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении № 73 «Центр развития ребенка - Детский сад «Веселые человечки» (далее – МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки»).

1.2. Коллективный договор (далее – **Договор**) заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнёрстве», Межотраслевым территориальным соглашением между Администрацией города Норильска, учреждениями (организациями), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск, Территориальным объединением профсоюзов «Федерация профсоюзов муниципального образования город Норильск» (далее – Межотраслевое территориальное соглашение).

1.3. Целью настоящего Договора является согласование интересов и определение взаимных обязательств работников и работодателя на локальном уровне социального партнерства; обеспечение правовой и социальной защищённости работников, создание здоровых и безопасных условий труда, установление дополнительных социально-экономических, профессиональных гарантий и льгот работникам, повышение взаимной ответственности сторон, предотвращение и урегулирование трудовых конфликтов на основе принципов социального партнерства.

1.4. Сторонами Договора являются:

– МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки», в лице заведующего учреждением Иваненко Ксении Васильевны, действующего на основании Устава и Распоряжения Администрации города Норильска от 21.03.2023 № 359-л, именуемого в дальнейшем «**Работодатель**»;

– Работники МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки», представленные выборным органом первичной профсоюзной организации – цеховым комитетом (далее - **Цехком**) в лице председателя Цехкома Торповой Алены Николаевны, действующего на основании решения профсоюзного собрания работников (протокол № 1 от 08.08.2023) и решения общего собрания работников (протокол № 2 от 29.03.2024) именуемые в дальнейшем «**Работники**».

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников.

1.13. При изменении действующего законодательства условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с положениями законодательства, считаются не подлежащими применению и должны быть изменены в соответствии с порядком, установленным законом.

1.14. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и соответствующим органом по труду.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Работодателя и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Межотраслевым территориальным соглашением, настоящим Договором.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4. В трудовом договоре указываются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с этим, Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель обязуется обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой, создавать максимально благоприятные условия для повышения профессионального уровня.

Работодателю запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.7. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели.

2.8. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.9. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут, и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.10. В случаях, когда инициатива Работника расторгнуть трудовой договор обусловлена невозможностью продолжения им работы (в связи с зачислением в образовательное учреждение, выходом на пенсию), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий настоящего Договора, Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

2.11. Не допускается увольнение Работника по инициативе в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.12. Работодатель обязуется уведомлять цеховую профсоюзную организацию в письменной форме о предстоящем сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым высвобождением в учреждении считать ликвидацию учреждения с численностью работающих 15 и более человек; сокращение численности или штата Работников учреждения в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

2.13. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения цеховой профсоюзной организации.

2.14. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- Работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);
- одинокие матери, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.15. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством

2.16. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для ведения переговоров о трудоустройстве в другой организации до трех часов в неделю с

момента предупреждения с сохранением средней заработной платы. Порядок предоставления Работнику времени для поиска работы определяется Работодателем по согласованию с Работником.

2.17. При увольнении работника по сокращению численности или штата, при условии, что на момент увольнения до наступления возраста, с которого гражданин имеет право выйти на пенсию, осталось менее двух лет, Работодатель информирует Работника и оказывает содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии.

2.18. Цехком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов при проведении мероприятий, связанных с высвобождением Работников. Участвует в разработке предложений и программ, направленных на обеспечение социальной защищенности Работников в связи с массовым увольнением.

2.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Количество дней компенсации за неиспользованные отпуска определяется в соответствии с Правилами об очередных и дополнительных отпусках, утвержденными НКТ СССР 30.04.1930 № 169, при этом осуществляется округление количества дней (до целых) компенсации в пользу Работника.

По письменному заявлению Работника заработанные, но своевременно неиспользованные Работником ежегодные оплачиваемые отпуска (в том числе неполной продолжительности) предоставляются ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, условиями трудового договора.

3.2 В МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки» установлена пятидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин. Максимальная продолжительность рабочего времени для женщин устанавливается 36 часов в неделю.

3.3 Сокращенная продолжительность рабочего времени (в неделю) установлена для следующих работников:

- 30-часовая рабочая неделя для инструктора по физической культуре;
- 24-часовая рабочая неделя для музыкальных руководителей;
- 20-часовая рабочая неделя для учителя-логопеда, учителя дефектолога;
- 25-часовая рабочая неделя за ставку заработной платы устанавливается для воспитателей, непосредственно осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

3.4. Для отдельных Работников (в том числе педагогических Работников), режим рабочего времени которых отличается от общих правил, устанавливается специальный режим рабочего времени (сменная работа, режим гибкого рабочего времени), вводится суммированный учет рабочего времени:

3.4.1. Введение суммированного учета рабочего времени осуществляется с соблюдением требований трудового законодательства, предусмотренных для изменения определенных сторонами условий трудового договора и оформляются приказом Работодателя.

3.4.2. Для сторожей устанавливается учетный период – один год. Продолжительность рабочей смены – 12 часов. Продолжительность рабочей недели, предоставление выходных дней – согласно графику сменности, который составляется Работодателем ежемесячно и доводится до сведения сторожей не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.4.3. Для воспитателей устанавливается продолжительность рабочей смены в соответствии с графиком сменности на один месяц, но не более 12 часов. График сменности составляется Работодателем на один месяц и доводится до сведения воспитателей не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.4.4. Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе определяется графиком сменности, утвержденным Работодателем с учетом мнения Цехкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (с оплатой пропорционально отработанного времени) устанавливаются по заявлению Работников:

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

3.8. Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки».

3.9. Работодатель может привлекать Работника с его письменного согласия к сверхурочным работам в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

3.10. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, других дополнительных оплачиваемых отпусков работникам устанавливается в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Цехкомом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.12. График отпусков составляется с учетом пожеланий Работников и интересов (возможностей) Работодателя. Работник заполняет заявление установленного образца и в обозначенные сроки передает его Работодателю.

3.13. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в сроки, отличные от утвержденного графика производится по заявлению Работника в случаях:

- предоставления работнику (по месту его работы или месту работы члена семьи) путевки на санаторно-курортное лечение;
- отсутствия работы (при неплановом закрытии групп);
- возникновения непредвиденной трудной жизненной ситуации.

3.14. Работодатель предоставляет работникам по их письменным заявлениям дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- смерть супруга (супруги), близких родственников (дети, родители, брат, сестра) – 3 календарных дня;
- регистрация брака Работника, регистрация брака его детей - 3 календарных дня;
- рождение ребенка – 2 календарных дня.

3.15. Работодатель предоставляет работникам по их письменным заявлениям часть ежегодного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- смерть супруга (супруги), близких родственников (дети, родители, брат, сестра) – до 14 календарных дней по желанию работника;
- рождение ребенка, регистрация брака работника, регистрация брака детей работника - до 3 календарных дней по желанию работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительностью предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.16. Работодатель предоставляет работникам на основании письменного заявления при использовании ежегодного оплачиваемого отпуска до 4 календарных дней отпуска без сохранения заработной платы для проезда к месту использования отпуска и обратно. Указанные 4 календарных дня могут быть использованы по выбору работника согласно поданному заявлению:

- либо по частям - для следования к месту использования отпуска и для следования обратно;
- либо полностью для следования к месту использования отпуска;
- либо полностью для следования обратно.

3.17. Кроме отпусков, предусмотренных законодательством, по письменному заявлению работника Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- в случае болезни работника (без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания) – до 3 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней.

3.18. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен

к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.19. Работодатель (на основании письменного заявления) предоставляет педагогическим Работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644.

3.20. В соответствии со ст. 186 ТК РФ Работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов предоставляются дни отдыха:

- в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

Работник обязан поставить в известность лицо, ответственное за ведение табеля учета рабочего времени (далее - табель), о сдаче крови и ее компонентов (прохождения медицинского осмотра) и использовании права на отдых в указанный день и предоставить табельщику оригинал справки, подтверждающей факт сдачи крови и ее компонентов (прохождения медицинского осмотра) (далее - справка), в ближайший свой рабочий день;

- в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу - другой день отдыха.

Работодатель в целях достижения предусмотренной ч. 2 ст. 186 ТК РФ накладывает визу на заявление Работника о согласии с выходом Работника на работу в день сдачи крови и ее компонентов. В табеле учета рабочего времени в данном случае работнику, сдавшему кровь и ее компоненты, отражается полный рабочий день;

- в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день - другой день отдыха;

В данном случае Работник обязан предоставить в течение первых (после отпуска, выходного или нерабочего праздничного дня) 3 рабочих дней после выхода на работу оригинал справки табельщику;

- после каждого дня сдачи крови и ее компонентов - дополнительный день отдыха.

По желанию Работника дни отдыха могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

Предоставление дней отдыха оформляется приказом заведующего на основании письменного заявления Работника с приложением копии справки.

3.21. Работодатель по письменным заявлениям обеспечивает работников одноразовым горячим питанием на основании Договора на оказание платной услуги по организации питания работников.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата устанавливается Работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

Система оплаты труда Работников устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, а также Положением об оплате труда Работников МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки».

4.2. Система оплаты труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) работникам устанавливаются Работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), утверждённых Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки».

4.4. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в соответствии с Графиком выплаты заработной платы в учреждениях (организациях), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счёт средств бюджета муниципального образования город Норильск (Приложение № 1 к Межотраслевому территориальному соглашению).

Выплата заработной платы производится: 26 числа – дата получения заработной платы за первую половину месяца, 11 числа – дата получения заработной платы за вторую половину месяца.

4.5. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.6. В случае нарушения Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.7. 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.

4.8. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от основной работы, увеличение объема работ и срок, на который устанавливается доплата, определяется по письменному соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы, но не более 50% оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.

Общий размер вышеуказанных доплат не может превышать 100% оклада (должностного оклада) по основной замещаемой работником должности.

4.9. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя.

4.10. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем на основании протокола Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера Работникам учреждения, в состав которой в обязательном порядке входит председатель цеховой профсоюзной организации.

4.11. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего этот период рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), устанавливают в соответствии с законодательством Красноярского края региональные выплаты и выплаты, обеспечивающие уровень заработной платы Работников не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), предоставляемые на условиях и в порядке, предусмотренных муниципальными правовыми актами муниципального образования город Норильск.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Обеспечить право Работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение (приобретение) современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

5.1.2. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

5.1.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% суммы от стоимости услуг.

5.1.4. Проводить не реже одного раза в пять лет специальную оценку условий труда, с обязательным ознакомлением Работников под роспись с результатами специальной оценки условий труда.

5.1.5. Разрабатывать ежегодно план мероприятий по охране труда и технике безопасности.

5.1.6. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

5.1.7. Проводить с лицами, принимаемыми на работу, а также Работниками инструктажи по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

5.1.8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников согласно действующему законодательству.

5.1.9. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Работодателя.

5.1.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) производится оплата труда в повышенном размере (4% должностного оклада), а также предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (в количестве 7 календарных дней).

5.1.11. Обеспечивать своевременно и бесплатно работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами, а также смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с типовыми нормами по перечню профессий и должностей, с Перечнем специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых бесплатно работникам МБДОУ «Детский сад №73 «Весёлые человечки», утверждённым приказом Работодателя по согласованию с Цехкомом.

5.1.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, специальной одежды и специальной обуви за счет средств Работодателя.

5.1.13. Обеспечивать проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и средней заработной платы на время прохождения этих медицинских осмотров.

5.1.14. В установленные графиком сроки прохождения периодического медицинского осмотра всем Работникам предоставлять до 2-х часов рабочего времени на амбулаторное обследование в один день и не более одной смены (суммарно) в другие дни.

5.1.15. Возмещать вновь принятым Работникам расходы на оплату обязательных предварительных медицинских осмотров (при прохождении их за наличный расчет) в течение месяца со дня подачи Работником заявления на основании предъявленных в бухгалтерию документов, подтверждающих факт оплаты за прохождение медицинского осмотра.

5.1.16. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

5.1.17. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по профессии и (или) виду выполняемой работы по согласованию с Цехкомом.

5.1.18. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех Работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.19. Выплачивать семье работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве, либо вследствие болезни после перенесенной производственной травмы, единовременную материальную помощь в размере десятимесячного среднего дохода погибшего.

5.1.20. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.21. Обучать за счет Работодателя уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда.

5.1.22. Обеспечить санаторно-курортное лечение Работников не ранее чем за пять лет до достижения или возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством, на основании заключительного акта врачебной комиссии по итогам проведения обязательных периодических осмотров (обследований) Работников.

5.1.23. Обеспечить проведение мероприятий по противодействию распространения ВИЧ-инфекции среди Работников.

5.2. Цехком обязуется:

5.2.1. Направлять своего представителя для расследования несчастных случаев у Работодателя.

5.2.2. Силами уполномоченных по охране труда и представителей Цехкома осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда, санитарно-бытовых помещений, соблюдением Работниками требований безопасности труда, применением Работниками средств индивидуальной защиты.

5.2.3. Обеспечить полную гласность при распределении путевок на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей. Путевки на санаторно-курортное лечение выделять, в первую очередь, часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

6. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС России от 18.11.2021 № 806 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности», Постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»:

6.1. Работодатель имеет право:

6.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

6.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

6.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

6.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные требования должностных лиц пожарной охраны.

6.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

6.2.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности.

6.2.4. Включать в Договор вопросы пожарной безопасности.

6.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению.

6.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

6.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства.

6.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здание учреждения.

6.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на территории пожарах и их последствиях.

6.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

6.2.11. Содействовать деятельности противопожарных дружин.

6.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

6.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников.

7. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам гарантий, компенсаций и льгот в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Красноярского края, Межотраслевым территориальным соглашением и настоящим Договором.

7.2. Работник имеет право на:

– санаторно-курортное лечение (распределение путевок на санаторно-курортное лечение осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки» и членов их семей);

– материальную помощь (оказание единовременной материальной помощи работникам учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки»);

– ежегодную оплату проезда к месту отдыха и обратно детей до 18 лет, находящихся на иждивении работников, имеющих среднедушевой доход на одного члена семьи в размере ниже 1,5 величины прожиточного минимума на душу населения, установленной постановлением Правительства Красноярского края для

первой группы территории края в соответствующем периоде, при условии отсутствия у работников в данный период по месту работы права на оплату проезда детей в возрасте до 18 лет к месту использования отпуска и обратно. Данная льгота предоставляется за счёт средств бюджета муниципального образования город Норильск.

7.3. Работникам и членам семей оплачивается проезд к месту отдыха и обратно, а также стоимость провоза багажа в порядке, размерах и условиях, определяемых органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

7.4. Работодатель оказывает ежемесячную материальную помощь в размере 1725 рублей работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. В целях развития системы социального партнёрства Стороны обязуются:

– считать приоритетным договорное регулирование и открытое доверительное сотрудничество в сфере социально-трудовых отношений, основанное на принципах добровольности, равноправия, уважения позиций и учёта интересов сторон, реальности обеспечения принятых обязательств, обязательности исполнения достигнутых договорённостей, ответственности за принятые обязательства, гласности в работе;

– не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Работодатель признает Цехком общественным органом, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников и гарантирует предоставление Цехкому любой информации, непосредственно связанной с осуществлением его уставной деятельности.

8.3. Работодатель и цеховая профсоюзная организация выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны и обеспечения безопасности труда, отдыха Работников, предоставления социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, выполнения настоящего Договора.

8.4. Работодатель рассматривает письменные представления Цехкома об устранении нарушений трудового законодательства Российской Федерации, настоящего Договора, локальных нормативных актов Работодателя и в течение семи календарных дней после получения письменного представления информирует о результатах его рассмотрения.

8.5. Работодатель представляет Цехкому безвозмездно помещение для проведения рабочих заседаний Цехкома и комиссий, собраний и конференций членов профсоюза, место для хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи (телефон, электронная почта, Интернет), оргтехникой, обеспечивает в необходимом количестве бумагой и канцелярскими принадлежностями.

8.6. По письменному заявлению Работников, являющихся членами профсоюза, муниципальное казенное учреждение «Обеспечивающий комплекс учреждений общего и дошкольного образования» производит ежемесячное безналичное удержание и бесплатно перечисляет на счет соответствующей профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы Работников.

8.7. Работодатель освобождает от основной работы председателя Цехкома (его заместителя) сроком до двух рабочих дней в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзной работы в интересах работников. Освобождение от работы производится на основании письменного заявления работника, которое подаётся на имя Работодателя не позднее, чем за три рабочих дня.

8.8. По письменному представлению председателя Цехкома, поданному не позднее, чем за пять рабочих дней, Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка:

- делегатов на время проведения профсоюзных конференций;
- членов профсоюзного органа, не освобожденного от основной работы, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда на период краткосрочной профсоюзной учебы.

8.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, с председателем Цехкома (его заместителем), в течение двух лет после окончания срока их полномочий, осуществляется только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

8.10. Цехком обязуется:

8.10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

8.10.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза.

8.10.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в суде.

8.10.4. Участвовать в работе аттестационной комиссии, комиссии по охране труда и других.

8.10.5. Участвовать в осуществлении культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работе, организованной для Работников и членов их семей.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА

С целью исполнения условий и обязательств настоящего Договора стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет настоящий Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Предоставляют в установленном порядке имеющуюся информацию, необходимую для контроля за выполнением настоящего Договора.

9.4. Изменения и дополнения, выполненные в простой письменной форме и подписанные уполномоченными представителями сторон, являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

9.5. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.6. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на Общем собрании работников не реже 1 раза в год.

9.7. Настоящий Договор вступает в силу с 29.03.2024 и действует в течение 3 лет.

От Работников:
Председатель Цехкома
МБДОУ «Детский сад № 73
«Веселые человечки»
_____ А.Н. Торпова
«29» марта 2024

От Работодателя:
Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 73
«Веселые человечки»
_____ К.В. Иваненко
«29» марта 2024