

Принят
Общим собранием работников
МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка»
протокол №2
«15» июня 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 74 «ЗЕМЛЯНИЧКА»**

на 2023-2026 годы

г. Норильск
Красноярский край
2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1	Общие положения	стр. 3
Раздел 2	Трудовой договор	стр. 4
Раздел 3	Рабочее время и время отдыха	стр. 5
Раздел 4	Оплата и нормирование труда	стр. 8
Раздел 5	Условия и охрана труда	стр.10
Раздел 6	Гарантии, компенсации и льготы	стр. 11
Раздел 7	Социальное партнёрство и гарантии профсоюзной деятельности	стр. 12
Раздел 8	Пожарная безопасность	стр.13
Раздел 9	Обеспечение выполнения Договора	стр.15

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 74 «Земляничка» (далее - МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка»).

1.2. Коллективный договор (далее - Договор) заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным Законом от 12.01.1996 г. № 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 «ДС № 74 «Земляничка» Завадской Светланы Васильевны, действующего на основании Устава и Распоряжения Администрации города Норильска от 12.05.2004 № 436-к, именуемое в дальнейшем «Работодатель»;

- работники МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка», представленные выборным органом первичной профсоюзной организации - цеховым комитетом МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка» (далее - Цехком) в лице председателя Зайнагетдиновой Анжелы Ринатовны, действующего на основании решения общего собрания работников (протокол № 1 от 28.03.2019) и общего собрания работников (протокол № 2 от 15.06.2023), именуемые в дальнейшем «Работники».

1.5. Договор заключается на срок 3 года.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, реорганизации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Работодателя любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации работодателя Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.15. 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.

1.16. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и 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. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме 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 условиями оплаты труда, Межотраслевым территориальным соглашением, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, 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 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

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

2.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.9. 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 (статья 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

2.11. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий Договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

2.12. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.13. Работодатель обязуется уведомлять Цехком 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.

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

2.15. 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 также:

- 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;

2.16. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

3.2. Для Работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю для женщин и 40 часов в неделю для мужчин;

- 30-часовая рабочая неделя за ставку заработной платы устанавливается для инструктора по физической культуре.

- 25-часовая рабочая неделя за ставку заработной платы устанавливается для воспитателей, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

- 24-часовая рабочая неделя за ставку заработной платы устанавливается для музыкальных руководителей.

- 20-часовая рабочая неделя за ставку заработной платы устанавливается для учителя-логопеда, учителя-дефектолога.

3.3. Для Работников, в отношении которых установлен специальный режим рабочего времени (сменная работа) вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год (для сторожей).

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

3.3.2. 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.

3.3.3. График сменности доводится до сведения Работника под роспись не позднее чем за месяц до введения его в действие.

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

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

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющего 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях и порядке предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

3.7. Работодатель может привлекать Работника к сверхурочным работам в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

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

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения

цеховой профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

3.11. 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.

3.12. 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.

3.13. 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 продолжительности предоставляется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.14. 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.

3.15. 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;
для сопровождения ребенка-первоклассника в школу - до 3 календарных дней;
в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
для сопровождения ребенка-призывника к месту службы в Российской Армии - до 5 календарных дней.

3.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся

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 либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.17. Работодатель (на основании письменного заявления) предоставляет педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Порядком предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644.

3.18. Работодатель на основании Договора на оказание платной услуги по организации питания Работников обеспечивает Работников одноразовым горячим питанием.

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 «ДС № 74 «Земляничка».

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) конкретным Работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), определенных в Положении об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 74 «Земляничка».

4.4. Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца в соответствии с Графиком выплаты заработной платы в учреждениях (организациях), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет 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 или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК).

4.6. При нарушении 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 невыплаченных 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 невыплаченных в срок сумм в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

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. Работа по совместительству оплачивается пропорционально отработанному времени и в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

4.9. Размер доплат 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% от оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.

4.10. 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.

4.11. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам работодателем по представлению соответствующей Комиссии, в состав которой в обязательном порядке входит председатель Цехком.

4.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму 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 работника не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), предоставляемые на условиях в порядке, предусмотренными муниципальными правовыми актами муниципального образования город Норильск.

4.13. Работодатель по согласованию с Цехкомом разрабатывает и принимает:

- положение об оплате труда Работников;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- график проведения аттестации работников.

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 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. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда.

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

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

5.1.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников согласно действующему законодательству. Совместно с Цехкомом организовывать обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

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

5.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно Работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами по перечню профессий и должностей, Перечнем специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты, выдаваемых бесплатно Работникам, утвержденным приказом Работодателя с учетом мнения Цехкома.

5.1.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты за счет средств Работодателя.

5.1.11. Обеспечивать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

Всем Работникам предоставлять до 2-х часов рабочего времени на амбулаторное обследование в один день и дополнительно до 2-х часов рабочего времени для прохождения в женской консультации осмотра врачом-гинекологом.

5.1.12. 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.

5.1.13. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

5.1.14. Разрабатывать инструкции по охране труда по профессии и (или) виду выполняемой работы и согласовывать с цеховой профсоюзной организацией.

5.1.15. Организовывать деятельность комиссии по охране труда, в состав которой от Работников на паритетной основе входят члены Цехкома, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда.

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

5.1.17. Обеспечивать обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.18. Выплачивать семье Работника, погибшего вследствие несчастного случая на производстве, либо вследствие болезни после перенесённой производственной травмы, единовременную материальную помощь в размере десятимесячного среднего дохода погибшего.

5.1.19. Обеспечивать проведение мероприятий по противодействию распространения ВИЧ-инфекции среди Работников.

5.2. Цехком обязуется:

5.2.1. Обеспечить представительство членов Цехкома в аттестационных комиссиях и комиссиях (комитетах) по охране труда Работодателя.

5.2.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев у Работодателя.

5.2.4. Силами уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда, санитарно-бытовых помещений, соблюдением Работниками требований безопасности труда, применением Работниками средств индивидуальной защиты.

6. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

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

6.2. 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 дошкольных образовательных учреждений и членов их семей);

- материальную помощь. Оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка»;

- 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.

6.3. Работодатель оплачивает Работникам и членам их семей расходы по проезду и провозу багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с Порядком, который утверждается решением Норильского городского Совета депутатов.

6.4. Работодатель оказывает ежемесячную материальную помощь в размере 1725 руб. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. 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.

7.2. 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.

7.3. Работодатель и Цехком выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны и обеспечения безопасности труда, отдыха Работников, предоставления социальных льгот и гарантий, улучшения условий бытового обслуживания, оказания материальной помощи, выполнения настоящего Договора.

7.4. Локальные нормативные акты Работодателя по вопросам занятости, условий и оплаты труда, установления выплат стимулирующего характера, иным социально-трудовым вопросам разрабатываются и принимаются по согласованию с Цехкомом.

7.5. Работодатель принимает решение по согласованию с Цехкомом в случаях:

- привлечения работника к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- определения очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (график отпусков);

- изменений должностных инструкций;

- составления графиков сменности.

7.6. Работодатель рассматривает требования Цехкома об устранении нарушений трудового законодательства РФ, настоящего Договора, локальных нормативных актов Работодателя и в недельный срок после получения письменного представления сообщает Цехкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.7. Работодатель представляет Цехкому безвозмездно помещение для проведения рабочих заседаний 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.

7.8. 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.

7.9. 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.

7.10. 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 профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профсоюза по охране труда, представителей профсоюза в создаваемых совместных комитетах (комиссиях) по охране труда на период краткосрочной профсоюзной учебы.

7.11. Работодатель предоставляет Цехкому право проведения профсоюзных собраний с 13 до 15 часов в рабочие дни при условии обеспечения нормальной деятельности Работодателя (отсутствия нарушения деятельности Работодателя).

7.12. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ с председателем Цехкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий, работодатель обеспечивает соблюдение порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

7.13. Цехком обязуется:

7.14.1. 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.

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

7.14.5. Участвовать в работе комиссий по аттестации, охране труда.

7.14. Цеховая профсоюзная организация обязуется:

7.14.1. 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.

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

8. 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»:

8.1. Работодатель имеет право:

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

8.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

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

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

8.2. Работодатель обязан:

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

8.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

8.2.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать Работников мерам пожарной безопасности.

8.2.4. Включать в Договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности.

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

8.2.6. 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.

8.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства.

8.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны на территорию, в помещения МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка» при осуществлении ими служебных обязанностей.

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

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

8.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

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

8.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Прошито.
Количество листов-15 (пятнадцать) листов
Прошнуровано и скреплено печатью
Заведующий МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка»
С.В. Завидская
« 15 » 06 2023 г.
Председатель Некома МБДОУ «ДС № 74 «Земляничка»
Зайт А.Р. Зайтгарина
« 15 » 06 2023 г.

