ПРИНЯТ
Общим собранием работников
МБДОУ «ДС № 46 «Надежда»
протокол № 4 от 09 июня 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 46 «НАДЕЖДА»
НА 3 ГОДА (2017 – 2020 годы)

г. Норильск

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения …… 3 стр.
2. Трудовой договор …… 4 стр.
3. Рабочее время и время отдыха …….. 6 стр.
4. Оплата и нормирование труда …….. 9 стр.
5. Условия и охрана труда ……. 11 стр.
6. Гарантии, компенсации и льготы …….. 12 стр.
7. Социальное партнёрство и гарантии профсоюзной деятельности 14 стр.
8. Пожарная безопасность …….. 17 стр.
9. Обеспечение выполнение договора ……. 18 стр.

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 «Детский сад № 46 «Надежда».

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:

– Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 46 «Надежда» (далее - **учреждение**) в лице заведующего учреждения Сивак Ирины Валентиновны, действующего на основании Устава и Распоряжения Главы города от 01.12.2006 № 1593 - к, именуемый в дальнейшем **«Работодатель»;**

1.5. Работники, представленные выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения – цеховым комитетом (далее - **Цехком**) в лице председателя цехового комитета Носковой Елены Владимировны, действующего на основании решения профсоюзного собрания (протокол № 103 от 28.02.2017), именуемый в дальнейшем **«Работники»**.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

1.14. 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.

1.15. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и органами 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 учреждения 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. Работодатель до заключения трудового договора с работником знакомит его под роспись с должностными обязанностями, условиями оплаты труда, видами и условиями социального страхования, настоящим Договором, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, Межотраслевым территориальным соглашением и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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, раскрытия творческого потенциала Работников.

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

2.8. 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 настоящего Договора или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.9. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой 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. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом Цехкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, 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. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

Массовым высвобождением в учреждении считать ликвидацию учреждения; сокращение численности или штата Работников учреждения в течение 30 календарных дней.

2.12. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пп. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения Цехкома. в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.13. 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, также имеют:

– работники предпенсионного возраста (за 2 года до достижения возраста, дающего права на получение пенсии по старости);

– родители, имеющие детей до 3 лет;

– одинокие матери, воспитывающие детей до 18 лет;

– родители, воспитывающие детей-инвалидов;

– награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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

2.15. 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.

2.16. При увольнении Работника предпенсионного возраста (менее двух лет до наступления права на получение пенсии по старости) по сокращению численности или штата работодатель оказывает содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии.

2.17. Цехком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов при проведении мероприятий, связанных с высвобождением Работников.

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, утверждаемым по согласованию с Цехкомом, условиями трудового договора, должностными и рабочими инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

3.2. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин. Максимальная продолжительность рабочего времени для женщин установлена 36 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени (в неделю) установлена для:

- учителя-логопеда – 20 часов;
- учителя-дефектолога – 20 часов;
- музыкального руководителя – 24 часа;
- воспитателей, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья – 25 часов;
- инструктора по физической культуре – 30 часов.

Для работников, в отношении которых установлен специальный режим рабочего времени (сменная работа, режим гибкого рабочего времени) вводится суммированный учет рабочего времени.

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

Учетный период при суммированном учете рабочего времени устанавливается равный одному году.

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

– беременной женщины;

– одному из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

– осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

– может устанавливаться в других случаях по соглашению сторон (между Работником и Работодателем).

3.4. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

3.6. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия, по согласованию с Цехкомом и по письменному распоряжению работодателя.

3.7. Привлечение Работников учреждения 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.

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

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

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Цехкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

3.12. При предоставлении отпусков считать, что очередной отпуск предоставлен в летнее время, если его период совпадает с одним из полных летних месяцев (июнь-август), а при предоставлении отпуска за два года работы – с двумя полными летними месяцами, за исключением категории работников, которым законодательством предусмотрено предоставление отпусков в удобное для них время.

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 (с предоставлением подтверждающих документов).

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;

– 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.

– родителям выпускников средних образовательных учреждений для сопровождения детей для поступления в ВУЗы с выездом из НПР — до 14 календарных дней.

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 календарные дня могут быть использованы по выбору Работника либо по частям (для следования к месту использования отпуска и обратно), либо полностью (для следования к месту использования отпуска или для следования обратно).

3.17. Работодатель предоставляет Работнику на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы:

– работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;

– родителям, женам военнослужащих, погибших при исполнении ими обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

– в случае рождения ребенка в семье, в т.ч. внука (внучки), регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней.

3.18. Кроме отпусков, предусмотренных п.п. 3.18, 3.19, по письменному заявлению Работника и по соглашению сторон может быть предоставлен 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 14 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.

3.19. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. 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.

3.20. 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 Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644.

3.21. Работодатель по письменным заявлениям обеспечивает Работников одноразовым горячим питанием. Обеспечивает воспитателям возможность приема пищи одновременно с детьми.

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 РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, а также Положением об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 46 «Надежда».

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 учреждения.

4.4. Заработная плата выплачивается Работникам не реже, чем каждые полмесяца: 11 и 26 числа 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).

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

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 одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка 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. К выплатам компенсационного характера относятся:

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

– надбавка для работников в возрасте до 30 лет, проживших на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключивших после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются к должностному окладу, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

4.9. К выплатам стимулирующего характера относятся:

а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач;

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты;

д) выплаты по итогам работы;

е) материальное поощрение (премирование).

4.10. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

4.11. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением на оплату труда работников.

4.12. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливается руководителем учреждения на основании протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения (далее – Комиссия). Состав Комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива. В состав Комиссии обязательно входит председатель Цехкома учреждения. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения, на основании протокола общего собрания работников. Комиссия осуществляет свою деятельность на основании Положения работы Комиссии, утвержденного приказом руководителя учреждения. При распределении баллов стимулирующих выплат работникам учреждения члены Комиссии руководствуются критериями оценки результативности и качества труда, утвержденными Положением об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 46 «Надежда».

4.13. Работа по совместительству оплачивается пропорционально отработанному времени.

4.14. 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.

4.15. Отсутствие работника на рабочем месте при объявлении уполномоченным органом (должностным лицом) местного самоуправления муниципального образования город Норильск на территории муниципального образования город Норильск экстремальных погодных условий, в связи с возникновением (ожиданием возникновения) которых работникам разрешается не пребывать на рабочие места, считается в соответствии со статьей 157 ТК РФ временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

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 в учреждении специальную оценку условий труда, с обязательным ознакомлением Работников под роспись с результатами специальной оценки условий труда.

5.1.5. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда.

5.1.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками вводный инструктаж; инструктаж по пожарной безопасности; первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам труда и проверку знаний требований охраны труда.

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

5.1.8. Приобретать и выдавать своевременно и бесплатно Работникам специальную сертифицированную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с Типовыми нормами и перечнем бесплатной выдачи Работникам

сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденным Работодателем.

5.1.9. Обеспечивать хранение, стирку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты за счет средств Работодателя.

5.1.10. Обеспечивать проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников. Предоставлять всем Работникам для прохождения медицинских осмотров до 2-х часов рабочего времени в течение трех рабочих дней.

5.1.11. 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.

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

5.1.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Цехкомом.

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

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

5.1.16. Организовывать обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда.

5.2. Цехком обязуется:

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

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

5.2.3. Силами уполномоченных по охране труда и Цехкома осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда, санитарно-бытовых помещений, соблюдения Работниками требований безопасности труда, применения работниками средств индивидуальной защиты.

5.2.4. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять, в первую очередь, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

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 Порядком, принятым Комиссией по организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников учреждения и членов их семей).

– материальную помощь (оказание единовременной материальной помощи работникам муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком оплаты труда и Порядком оказания материальной помощи работникам муниципальных учреждений, органов местного самоуправления, других организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования город Норильск, муниципальных унитарных предприятий, утвержденным Постановлением Администрации города Норильска от 17.01.2006 № 61;

– временное внеочередное устройство своего ребенка в дошкольное образовательное учреждение на период работы родителя(ей) в учреждении;

– льготное горячее питание (1 раз в день);

– 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 бюджетных средств, выделенных Управлению социальной политики Администрации города Норильска.

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, утвержденным Постановлением Администрации города Норильска от 31.03.2010 № 100.

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

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

1) 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;

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

Заведующий в целях достижения предусмотренного ч. 2 ст. 186 ТК РФ соглашения накладывает визу на заявление Работника о согласии с выходом Работника на работу в день сдачи крови и ее компонентов.

Завизированное заявление со справкой Работником передается лицу, ответственному за ведение табеля учета рабочего времени. В табеле учета

рабочего времени в данном случае работнику, сдавшему кровь и ее компоненты, отражается полный рабочий день;

3) 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;

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

В случаях, предусмотренных подпунктами 2 – 4 настоящего пункта, дни отдыха по желанию Работника 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.

Лицо, ответственное за ведение табеля учета рабочего времени, обеспечивает сохранность справки до ее передачи в бухгалтерию при использовании дней отдыха.

6.6. 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, утвержденных 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 не неиспользованные Работником ежегодные оплачиваемые отпуска (в т.ч. неполной продолжительности) предоставляются ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

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. Работодатель обеспечивает участие Цехкома в работе выборных органов и комиссий. Своевременно информирует о предстоящих организационных или иных изменениях, а также о перспективах развития учреждения.

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

7.6. Работодатель принимает решения 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);

– разработки и принятия Положения об оплате труда работников;

– изменений должностных инструкций

– составления графиков сменности;

– определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников.

7.7. Расторжение трудового договора членов профсоюза по инициативе Работодателя (п. 2,3,5 ч. 1 ст.81 ТК РФ), Работодатель производит с учётом мотивированного мнения Цехкома

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

7.9. 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, обеспечивает в необходимом количестве бумагой и канцелярскими принадлежностями.

7.10. По письменному заявлению Работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель обеспечивает взимание членских профсоюзных взносов через бухгалтерию в безналичном порядке и перечисление их на счет Профсоюзной организации работников дошкольных образовательных учреждений Администрации города Норильска одновременно с перечислением заработной платы (ежемесячных выплат).

7.11. По письменному заявлению Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Цехком представлять и защищать их интересы, Работодатель перечисляет на счет Профсоюзной организации работников дошкольных образовательных учреждений Администрации города Норильска денежные средства в размере, указанном в заявлении.

7.12. 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 руководителя учреждения не позднее, чем за три рабочих дня.

7.13. По письменному представлению председателя Цехкома, поданному не позднее, чем за пять рабочих дней, Работодатель освобождает делегатов профсоюзных конференций от основной работы на время их проведения с сохранением среднего заработка.

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

7.15. При расторжении трудового договора по пп. 2, 3 ст. 81 ТК РФ с председателем Цехкома, Работодатель обеспечивает соблюдение порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

7.16. Цехком обязуется:

7.16.1. 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.

7.16.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили Цехком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации работников дошкольных образовательных учреждений Администрации города Норильска.

7.16.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.16.4. Совместно с Работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных Работников.

7.16.5. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

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

7.16.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации, охране труда и других.

7.16.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении для работников и членов их семей.

8. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС РФ от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства РФ от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме»:

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 пожарной безопасности;

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

8.2.4. Включать в коллективный 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 использование 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 требовании пожарной безопасности и возникновении пожаров;

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

8.2.8. Обеспечивать доступ на территорию и в здание должностным лицам пожарной охраны 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 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.

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 РФ.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА

С целью исполнения условий и обязательств настоящего Договора стороны договорились:

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

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора.

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

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

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

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

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

9.8. Настоящий Договор вступает с силу с 16 июня 2017 года и действует в течение 3 лет.

От работодателя:	От работников:
Заведующий	Председатель цехкома
МБДОУ «ДС № 46 «Надежда»	МБДОУ «ДС № 46 «Надежда»
_____ И.В. Сивак	_____ Е.В.Носкова
«09» июня 2017г.	«09» июня 2017г.