

Принят
Общим собранием работников
МБДОУ «ДС № 82 «Сказка»
«12» декабря 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 82 «СКАЗКА»
на 2019-2022 г.г.

г. Норильск
2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Разделы:

Раздел 1	Общие положения	стр. 3
Раздел 2	Трудовой договор	стр. 4
Раздел 3	Рабочее время и время отдыха	стр. 6
Раздел 4	Оплата и нормирование труда	стр. 8
Раздел 5	Условия и охрана труда	стр. 9
Раздел 6	Гарантии, компенсации и льготы	стр. 11
Раздел 7	Социальное партнёрство и гарантии профсоюзной деятельности	стр. 12
Раздел 8	Пожарная безопасность	стр. 14
Раздел 9	Обеспечение выполнения Договора	стр. 15

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 № 82 «Сказка».

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 № 82 «Сказка», в лице заведующего учреждением Останиной Елены Николаевны, действующего на основании Устава и распоряжения Главы Администрации города Норильска от 19.10.2009 № 1233-к, именуемое в дальнейшем «**работодатель**»;

работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 82 «Сказка», представленные выборным органом первичной профсоюзной организации – цеховым комитетом (далее - **цехком**) в лице и.о. председателя цехкома Красовской Ирины Алектиновны, действующего на основании решения профсоюзного собрания (протокол № 1 от 27.11.2019) и общего собрания работников (протокол № 1 от 12.12.2019), именуемые в дальнейшем «**работники**».

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) 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 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. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с должностными обязанностями, условиями оплаты труда, настоящим Договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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. Привлекать работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей только в случаях, допускаемых ТК РФ, по соглашению сторон и на основании приказа.

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

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, 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 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 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.

2.12. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя 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.

2.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения цехкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

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;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

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

2.17. 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 со дня предупреждения с сохранением средней заработной платы. Порядок предоставления работнику времени для поиска работы определяется работодателем по согласованию с работником.

2.18. 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.

2.19. 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 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, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом работодателя.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

Для работников, в отношении которых установлен специальный режим рабочего времени (сменная работа) вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год (сторож).

3.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (с оплатой пропорционально отработанного 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);
- осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (с оплатой пропорционально отработанного времени) может устанавливаться в других случаях по соглашению сторон (между работником и работодателем) - ст. 93 ТК РФ.

3.5. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

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

3.8. 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 работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 82 «Сказка».

3.9. Работодатель может привлекать работника с его письменного согласия к сверхурочным работам согласно 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 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. 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.

3.14. 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.

3.15. 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.

3.16. 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 его детей - до 3 календарных дней по желанию работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск большей продолжительности предоставляется по соглашению между работником и работодателем.

3.17. 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.

3.18. 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 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней.

3.19. 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, предоставляются 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.

3.20. 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 31.05.2016 № 644.

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

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 муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 82 «Сказка».

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, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов) не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 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 РФ).

4.6. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты расчета при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их работнику с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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.

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 работникам работодателем по представлению соответствующей Комиссии, в состав которой в обязательном порядке входит председатель цехкома.

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

5.1.3. Проводить (не реже одного раза в пять лет) специальную оценку условий труда с обязательным ознакомлением работников под роспись с результатами оценки. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда.

5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.5. 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.

5.1.6. 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, с Перечнем специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых бесплатно работникам МБДОУ «ДС № 82 «Сказка», утвержденным приказом работодателя по согласованию с цехкомом.

5.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты за счет работодателя.

5.1.8. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

5.1.9. Возмещать расходы по прохождению предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров в течение месяца со дня подачи работником заявления на возмещение расходов и документов, подтверждающих расходы.

5.1.10. Обеспечить санаторно-курортным лечением работников не ранее чем за пять лет до достижения ими 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.

5.1.11. 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.

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

5.1.13. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников по согласованию с цехкомом; наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности за счет средств работодателя.

5.1.14. Организовывать деятельность комиссии по охране труда, в состав которой от работников на паритетной основе входят члены цехкома, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда.

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

5.1.16. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.17. Обеспечить проведение мероприятий по противодействию распространения ВИЧ-инфекции среди работников.

5.2. Цехком обязуется:

5.2.1. Обеспечить представительство членов цехкома в аттестационной комиссии и комиссии по охране труда работодателя.

5.2.2. Принимать участие в расследовании несчастных случаев у работодателя.

5.2.3. Обеспечить полную гласность при распределении путевок на санаторно-курортное лечение. Путевки на лечение распределять в первую очередь хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

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 муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 82 «Сказка» и членов их семей);

- материальную помощь (в трудной жизненной ситуации);

- 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.

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

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.

7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются:

- считать приоритетным договорное регулирование и открытое доверительное сотрудничество в сфере социально-трудовых отношений, основанное на принципах добровольности, равноправия, уважения позиций и учета интересов сторон, реальности обеспечения принятых обязательств, обязательности исполнения достигнутых договоренностей, 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 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);
- изменений должностных инструкций;
- составления графиков сменности;
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

7.6. Работодатель рассматривает требования цехкома об устранении нарушений трудового законодательства Российской Федерации, 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, 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).

7.9. 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 из заработной платы работников в размере, указанном в заявлении.

7.10. 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.

7.11. 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 цехкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда, представителей профсоюза в создаваемых совместных комиссиях по охране труда на период краткосрочной профсоюзной учебы.

7.12. 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).

7.13. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой 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.

7.14. Цехком обязуется:

7.14.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональный союз, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

7.14.2. 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.

7.14.3. Совместно с работодателем разрабатывать меры защиты персональных данных работников.

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

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

7.14.6. Обеспечивать реализацию программ, утвержденных Комитетом профсоюзной организации работников дошкольных образовательных учреждений Администрации города Норильска на текущий финансовый год.

7.14.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 N 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности "Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций", постановлением Правительства Российской Федерации 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 по обеспечению 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 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 в 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 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 его 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 Российской Федерации.

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. 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 по выполнению Договора и отчетываться о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

9.7. Настоящий Договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

От Работодателя:
Заведующий
МБДОУ «ДС № 82 «Сказка»
Е.Н. Останина
« 12 » декабря 2019 г.



От Работников:
И.о. председателя цехкома
МБДОУ «ДС № 82 «Сказка»
И.А. Красовская
« 12 » декабря 2019 г.

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью

15 (пятнадцать) лист *дв*

И.о. председателя цехкома МБДОУ

«ДС № 82 «Сказка»

Красовская И.А. Красовская

Заведующий МБДОУ

«ДС № 82 «Сказка»

Мст

Е.Н. Останина

« 12 » *декабря* 20 *19* г.

