

ПРИНЯТО:
Общим собранием работников
МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»
Протокол № 2
от «18» августа 2023 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 62 «ПОЧЕМУЧКА»
на 2023 – 2026 г.г.**

Норильск
2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Трудовой договор	4
3. Рабочее время и время отдыха	6
4. Оплата и нормирование труда	8
5. Условия и охрана труда	10
6. Пожарная безопасность	12
7. Гарантии, компенсации и льготы	13
8. Социальное партнёрство и гарантии профсоюзной деятельности	14
9. Обеспечение выполнения договора	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 № 62 «Почемучка» (далее – МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»).

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

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

1.4. Сторонами Договора являются:

- МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка», в лице заведующего МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка» Сафиной Риммы Радисовны, действующего на основании Устава и Распоряжения Администрации города Норильска от 01.08.2023 № 1775-л, именуемое в дальнейшем «Работодатель»;

- Работники МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка», представленные выборным органом первичной организации профсоюза – профсоюзным комитетом, в лице председателя первичной организации профсоюза работников Мирновой Александры Юрьевной, действующего на основании решения профсоюзного собрания (протокол № 8 от 08.09.2022) и общего собрания трудового коллектива (протокол № 2 от 18.08.2023), именуемые в дальнейшем «Работники».

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования работодателя, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка».

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 соответствующим органом по труду.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

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

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

2.3. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с должностными обязанностями, условиями оплаты труда, настоящим Договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

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.

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 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 или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и 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 инициатива работника расторгнуть трудовой договор, обусловлена невозможностью продолжения им работы (в связи с зачислением в образовательное учреждение, выходом на пенсию и в других случаях), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства, 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 (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

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

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

2.14. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

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 с

момента 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. Профсоюзный комитет 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, условиями трудового договора.

3.2. В МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка» установлена 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.

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

- 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 группы компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи;

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

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

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

3.4.1. Введение суммированного учёта рабочего времени осуществляется с соблюдением требований трудового законодательства, предусмотренных для изменения определённых сторонами условий трудового договора, и оформляется приказом работодателя.

3.4.2. Учётный период при суммированном учёте рабочего времени устанавливается равный одному году.

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

3.4.4. График сменности доводится до сведения работнику под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

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

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати 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 не рабочие праздничные дни запрещена.

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

3.8. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается 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 с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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. 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;
- возникновения непредвиденной жизненной ситуации.

3.13. 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.

3.14. 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.

3.15. 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.

3.16. 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;

- для сопровождения ребенка - призывника к месту службы в Российской Армии – до 5 календарных дней.

3.17. 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, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором учреждения 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.

3.18. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

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

3.20. 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 МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка».

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 работодателем 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 «ДС № 62 «Почемучка».

4.4. Заработная плата выплачивается работникам 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. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает 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. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличение объема работ и срок, на который устанавливается доплата, определяется по письменному соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы, но не более 50% оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.

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

4.9. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

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

4.10. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем на основании протокола Комиссии, в состав которой в обязательном порядке входит председатель первичной организации работников.

4.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период 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 работников не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), предоставляемые на условиях и в порядке, предусмотренных муниципальными правовыми актами муниципального образования город Норильск.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

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

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

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

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

5.1.5. Ежегодно разрабатывать и осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда.

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

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

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

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

5.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с перечнем профессий и должностей, утвержденным работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

5.1.11. Обеспечивать за счет собственных средств приобретение и выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

5.1.12. 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.

5.1.13. В установленные графиком сроки прохождения периодического медицинского осмотра работодатель предоставляет работникам до 2-х часов рабочего времени на амбулаторное обследование в один день и не более одной смены (суммарно) в другие дни прохождения периодического медицинского осмотра на базе медицинских учреждений.

5.1.14. 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 проведение медицинского осмотра.

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

5.1.16. Разрабатывать инструкции по охране труда по профессии и (или) виду выполняемой работы и согласовывать с Профсоюзным комитетом.

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

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

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

5.1.20. Организовывать обучение за счет средств работодателя уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

5.1.21. 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.

5.1.22. Работодатель обязуется обеспечить проведение мероприятий по противодействию распространения ВИЧ-инфекции среди работников МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка». С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей работодатель проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.».

5.1.23. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.».

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

5.2.2. Силами уполномоченных лиц по охране труда и профсоюзным комитетом осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда, санитарно-бытовых помещений, соблюдения работниками требований безопасности труда, применения работниками средств индивидуальной защиты.

5.2.3. 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. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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

6.1. Работодатель имеет право:

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

6.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

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

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

6.2. Работодатель обязан:

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

6.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

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

6.2.4. Включать в Договор вопросы пожарной безопасности.

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

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

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

6.2.8. Обеспечивать доступ в помещения должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей.

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

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

6.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

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

6.4. Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности работников, за организацию обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством РФ.

7. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

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

7.2. Работник имеет право на:

- санаторно-курортное лечение (распределение путевок на санаторно-курортное лечение осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работников МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»;

- материальную помощь (оказание единовременной материальной помощи работникам учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»;

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

7.3. Работодатель оплачивает работникам и членам их семей расходы по проезду и провозу багажа к месту использования отпуска и обратно в порядке, размерах и условиях, определяемых органом местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

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

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. В целях развития системы социального партнёрства Стороны обязуются:

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

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

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

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

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

8.5. Работодатель представляет Профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения рабочих заседаний, собраний и конференций членов профсоюза, место для хранения документации, возможность размещения

информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (телефон, электронная почта, Интернет), оргтехникой, обеспечивает в необходимом количестве бумагой и канцелярскими принадлежностями.

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

8.7. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профсоюзный комитет представлять и защищать их интересы, муниципальное казенное учреждение «Обеспечивающий комплекс учреждений общего и дошкольного образования» перечисляет на счет профсоюзной организации работников дошкольных образовательных учреждений Администрации города Норильска денежные средства в размере, указанном в заявлении.

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

8.9. По письменному представлению председателя первичной организации профсоюза, поданному не позднее чем за пять рабочих дней, работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка:

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

8.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п.2, 3, 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с председателем первичной организации профсоюза и его заместителями в течение двух лет после окончания срока полномочий осуществляют только с соблюдением порядка, установленного ст.374 ТК РФ.

8.11. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

8.11.4. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для работников и членов их семей.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА

С целью исполнения условий и обязательств настоящего Договора стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет 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. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на Общем собрании трудового коллектива МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка» не реже 1 раза в год.

9.6. Настоящий Договор действует в течение 3 лет и вступает в силу с 18 августа 2023 года.

От Работодателя:

Заведующий
МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»

_____ Р.Р. Сафина
«18» августа 2023 г.

От Работников:

Председатель первичной
организации профсоюза
МБДОУ «ДС № 62 «Почемучка»

_____ А.Ю. Мирнова
«18» августа 2023 г.