

ПРИНЯТ

Общим собранием работников  
МБДОУ «ДС № 93 «Капитошка»  
протокол № 4 от 28.08.2023 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД № 93 «КАПИТОШКА»  
НА 3 ГОДА (2023 – 2026 годы)**

город Норильск  
2023 год

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения .....	3
2. Трудовой договор .....	4
3. Рабочее время и время отдыха .....	5
4. Оплата и нормирование труда .....	8
5. Условия и охрана труда .....	9
6. Гарантии, компенсации и льготы .....	11
7. Социальное партнёрство и гарантии профсоюзной деятельности.	12
8. Пожарная безопасность .....	13
9. Обеспечение выполнение договора .....	14

## 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 № 93 «Капитошка».

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 № 93 «Капитошка» (далее – **учреждение**) в лице заведующего учреждения Поселкиной Оксаны Сергеевны, действующего на основании Устава и Распоряжения Администрации города Норильска от 15.04.2022 № 537-л, именуемое в дальнейшем **Работодатель**;

- работники учреждения, представленные выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения – цеховым комитетом (далее - **Цехком**) в лице председателя цехового комитета Моисеевой Валентины Владимировны, действующего на основании решения профсоюзного собрания (протокол № 1 от 10.09.2021), именуемые в дальнейшем **Работники**.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.

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

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

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

1.9. При ликвидации учреждения 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 учреждения.

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

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с должностными обязанностями, условиями оплаты труда, настоящим Договором, Межотраслевым территориальным соглашением, 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 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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 назначаемую досрочно);
- Работники, имеющие детей до 3 лет;
- одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- Работники, воспитывающие детей-инвалидов;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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

3.2. В учреждении 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. Устанавливается следующая норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы:

- учителю-логопеду, учителю-дефектологу – 20 часов;

- музыкальному руководителю – 24 часа;
- воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья – 25 часов;
- инструктору по физической культуре – 30 часов.

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 цеховой профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части (с оплатой пропорционально отработанного времени) устанавливаются по заявлению Работников:

- беременной женщины;
- одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.6. Выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

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

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

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

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения цеховой профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.12. График отпусков составляется с учетом пожеланий работников и интересов (возможностей) работодателя.

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;
- возникновения непредвиденной жизненной ситуации.

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

- смерть супруга (супруги), близких родственников (дети, родители, брат, сестра) - 3 календарных дня;

- регистрация брака Работника, регистрация брака его детей - 3 календарных дня;
- рождение ребенка - 2 календарных дня.

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

- смерть супруга (супруги), близких родственников (дети, родители, брат, сестра) - до 14 календарных дней по желанию работника;

- рождение ребенка, регистрация брака работника, регистрация брака детей работника - до 3 календарных дней по желанию работника.

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

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

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

- либо полностью для следования к месту использования отпуска;

- либо полностью для следования обратно.

3.17. Кроме отпусков, предусмотренных законодательством, по письменному заявлению Работника Работодатель имеет право предоставить 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.

3.18. 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, 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.

3.19. Работодатель (на основании письменного заявления Работника) предоставляет педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 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.

3.20. 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. (ст. 262.2 ТК РФ).

## 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 учреждения.

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 в соответствии 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):

- дата получения заработной платы за первую половину месяца - 26 числа текущего месяца.
- дата получения заработной платы за вторую половину месяца - 11 числа.

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 нарушения Работодателем установленного срока соответственно 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 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

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 в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

4.9. 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.

4.10. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Работникам Работодателем на основании протокола Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера Работникам учреждения, в состав которой в обязательном порядке входит председатель Цехкома.

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

Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), устанавливаются 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.

4.12. 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.

## **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 специальной оценки условий труда. Ежегодно разрабатывать и осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда.

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

5.1.5. Проводить с лицами, поступающими на работу, Работниками инструктажи по охране в соответствии с действующим законодательством.

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

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. Выдавать своевременно и бесплатно Работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами по

перечню профессий и должностей, Перечнем специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых бесплатно Работникам учреждения, утвержденным приказом работодателя по согласованию с цеховой профсоюзной организацией. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, замену и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств Работодателя.

5.1.9. 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.

5.1.10. 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.

5.1.11. 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 проведение медицинского осмотра.

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

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

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

5.1.15. 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.

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

5.1.17. Обучать за счет средств Работодателя уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

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

5.1.19. 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. Цехком обязуется:

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

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

5.2.4. Обеспечить полную гласность при распределении путевок на санаторно-курортное лечение.

## 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 № 93 «Капитошка» и членов их семей);

- материальную помощь (оказание единовременной материальной помощи работникам учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда);

- 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 счет средств бюджета муниципального образования город Норильск.

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

6.4. Работодатель оказывает ежемесячную материальную помощь в размере 1725 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:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.6. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

6.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и Работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

## **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 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.

7.5. 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.

7.6. 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.

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

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

- делегатов на время проведения профсоюзных конференций;  
- членов профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профсоюза по охране труда, представителей профсоюза в создаваемых в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда на период краткосрочной профсоюзной учебы.

7.9. 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).

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

7.11. Цехком обязуется:

7.11.1. 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.

7.11.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили Цехком представлять их интересы.

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

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

## **8. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

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

8.1. Работодатель имеет право:

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

8.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

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

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

8.2. Работодатель обязан:

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

8.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

8.2.3. Проводить с лицами, поступающими на работу, Работниками инструктажи по пожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством.

8.2.4. Проводить обучение Работников мерам пожарной безопасности, пожарнотехническому минимуму и проверку знаний требований пожарной безопасности Работников согласно действующему законодательству.

8.2.5. Проводить противопожарную пропаганду;

8.2.6. Включать в Коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

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

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

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

8.2.10. Обеспечивать доступ на территорию и в здание должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;

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

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

8.2.13. 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 пожарнотехническому 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 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 отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

9.8. Настоящий Договор действует в течение 3 лет и вступает в силу с 01.10.2023.

От Работников:

Председатель Цехкома  
МБДОУ «ДС № 93 «Капитошка»  
\_\_\_\_\_  
В.В.Моисеева  
«28» августа 2023 г.

От Работодателя:

Заведующий  
МБДОУ «ДС № 93 «Капитошка»  
\_\_\_\_\_  
О.С.Поселкина  
«28» августа 2023 г.