МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ № 73 " ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД "ВЕСЕЛЫЕ ЧЕЛОВЕЧКИ"

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ № 73 "ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД "ВЕСЕЛЫЕ ЧЕЛОВЕЧКИ"
DN: ИНН=002457051784, СНИЛС=04227052112, ОГРН=1022401630866, STREET="Комсомольская ул, 21", E=mdou73@norcom.ru, C=RU, S=Красноярский край, L=Норильск, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ № 73 "" ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД ""ВЕСЕЛЫЕ ЧЕЛОВЕЧКИ""", G=Татьяна Юрьевна, SN=Маковеева, T=Заведующий, CN="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ № 73 "" ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД ""ВЕСЕЛЫЕ ЧЕЛОВЕЧКИ"""
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2021.12.24 09:09:44+07'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.4

Принят
Общим собранием работников
МБДОУ № 73 Центр развития ребенка - «Детский сад «Веселые человечки»
« 11 » мая 2021 г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ № 73
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА - ДЕТСКИЙ САД «ВЕСЕЛЫЕ ЧЕЛОВЕЧКИ»
на 3 года (2021 – 2024 годы)

г. Норильск
2021 г.

**Содержание:**


| | | |
|---|---|---|
| 1 | Общие положения | стр. 3 |
| 2 | Трудовой договор | стр. 4 |
| 3 | Рабочее время и время отдыха | стр. 6 |
| 4 | Оплата и нормирование труда | стр. 10 |
| 5 | Условия и охрана труда | стр. 11 |
| 6 | Пожарная безопасность | стр. 13 |
| 7 | Гарантии, компенсации и льготы | стр. 14 |
| 8 | Социальное партнерство и гарантии профсоюзной деятельности | стр. 15 |
| 9 | Обеспечение выполнения договора | стр. 17 |

# 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 № 73 «Центр развития ребенка - Детский сад «Веселые человечки» (далее – МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки»).

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 «Детский сад № 73 «Веселые человечки», в лице заведующего учреждением Маковеевой Татьяны Юрьевны, действующего на основании Устава и Распоряжения Администрации города Норильска от 07.06.2019 № 891-л, именуемое в дальнейшем **«Работодатель»**.

Работники МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки», представленные выборным органом первичной профсоюзной организации – цеховым комитетом (далее - **Цехком**) в лице председателя Цехкома Зиненко Екатерины Валерьевны, действующего на основании решения профсоюзного собрания работников (протокол № 4 от 11.11.2020) и решения общего собрания работников (протокол №5 от 11.05.2021) именуемые в дальнейшем **«работники».**

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников.

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

1.7. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения 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. 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 заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с должностными обязанностями, условиями оплаты труда, настоящим Договором, Межотраслевым территориальным соглашением, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, 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. Работодатель может привлекать работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей только в случаях, допускаемых ТК РФ.

2.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме 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 (ст. 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 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, 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 (за исключением случаев ликвидации предприятия) 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. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

2.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пп. 2,3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится 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:

- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- одинокие матери, воспитывающие детей до 18 лет и отцы, воспитывающие детей до 18 лет, без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

2.16. Высвобожденным 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 в связи с массовым увольнением.

2.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Количество дней компенсации за неиспользованные отпуска определяется в соответствии с Правилами об очередных и дополнительных отпусках, утвержденными НКТ СССР 30.04.1930 № 169, при этом осуществляется округление количества дней (до целых) компенсации в пользу работника.

По письменному заявлению работника заработанные, но своевременно неиспользованные работником ежегодные оплачиваемые отпуска (в т.ч. неполной продолжительности) предоставляются ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

## 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы, условиями трудового договора.

3.2. В МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки» установлена пятидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин. Максимальная продолжительность рабочего времени для женщин устанавливается 36 часов в неделю.

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

- 30-часовая рабочая неделя для инструктора по физической культуре;
- 24-часовая рабочая неделя для музыкальных руководителей;
- 20-часовая рабочая неделя для учителя-логопеда, учителя дефектолога;
- 25-часовая рабочая неделя за ставку заработной платы устанавливается для воспитателей, непосредственно осуществляющих обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

3.4. Для отдельных работников (в том числе педагогических работников), режим рабочего времени которых отличается от общих правил, устанавливается специальный режим рабочего времени (сменная работа, режим гибкого рабочего времени), вводится суммированный учет рабочего времени:

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

3.4.2. Для сторожей устанавливается учетный период – один год. Продолжительность рабочей смены – 12 часов. Продолжительность рабочей недели, предоставление выходных дней – согласно графику сменности, который составляется Работодателем ежемесячно и доводится до сведения сторожей не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.4.3. Для воспитателей устанавливается продолжительность рабочей смены в соответствии с графиком сменности на один месяц, но не более 12 часов. График сменности составляется Работодателем на один месяц и доводится до сведения воспитателей не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.4.4. Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе определяется графиком сменности, утверждённым Работодателем с учётом мнения Цехкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);

– лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- в других случаях по соглашению сторон.

3.6. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.7. Работа в выходные и нерабочие 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. Привлечение работников 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 МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки».

3.10. Работодатель может привлекать работника с его письменного согласия к сверхурочным работам в случаях и порядке, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

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

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Цехкомом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

3.14. 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.

3.15. 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.

3.16. 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.

3.17. 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.

3.18. 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.

3.19. 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;

– в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней.

3.20. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней предоставляется:

– работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
– работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
– одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, и отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет, без матери.

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.

3.21. 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.

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

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

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

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

Работник обязан поставить в известность лицо, ответственное за ведение табеля учета рабочего времени, 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), в ближайший свой рабочий день.

3.24.2. В случае, если по соглашению с Работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

Работодатель в целях достижения предусмотренного ч. 2 ст. 186 ТК РФ соглашения накладывает визу на заявление работника о согласии с выходом работника на работу в день сдачи крови и ее компонентов. Завизированное заявление со справкой работником передается табельщику. В табеле учета рабочего времени в данном случае работнику, сдавшему кровь и ее компоненты, отражается полный рабочий день.

3.24.3. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, работнику по его желанию предоставляется 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.

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

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

Предоставление дней отдыха оформляется приказом Работодателя на основании письменного заявления работника с приложением копии справки.

## 3. 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 «Детский сад № 73 «Веселые человечки».

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, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), утверждённых Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки».

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

4.6. В случае нарушения работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся

работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от 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. 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. Распределение и размеры выплат стимулирующего характера, устанавливаются работникам Работодателем в соответствии с Порядком работы комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки» (далее – Комиссия) и на основании протокола заседания Комиссии. Состав Комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива. В состав Комиссии в обязательном порядке входит председатель Цехкома МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки».

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

5.1.4. Проводить не реже одного раза в пять лет специальную оценку условий труда, с обязательным ознакомлением работников под роспись с результатами специальной оценки условий труда. Разрабатывать план мероприятий по обеспечению безопасных условий труда.

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

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

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

5.1.8. 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 деятельности учреждения, за счет средств Работодателя.

5.1.9. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда производится оплата труда в повышенном размере (4% должностного оклада), а также предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (в количестве 7 календарных дней).

5.1.10. 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 перечням профессий и должностей, утвержденных Работодателем по согласованию с Цехкомом.

5.1.11. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, замену и ремонт спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты за счет средств Работодателя.

5.1.12. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством 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.

Возмещать вновь принятым Работникам расходы на оплату обязательных предварительных медицинских осмотров в течение месяца со дня подачи Работником заявления на возмещение расходов и документов, подтверждающих расходы.

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

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

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

5.1.16. 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.

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

5.1.18. Обучать за счет Работодателя уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда.

5.1.19. Обеспечить санаторно-курортное лечение 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.

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

5.2. **Цехком обязуется:**

5.2.1. Направлять для расследования несчастных случаев у Работодателя доверенное лицо Цехкома.

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

5.2.3. Обеспечить полную гласность при распределении путевок на санаторно-курортное лечение работников и членов их семей. Путевки на санаторно-курортное лечение выделять, в первую очередь, часто и длительно болеющим работникам, 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 Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», 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 требования должностных лиц пожарной охраны.

6.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению 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 использование 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 требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

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

6.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здание учреждения.

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 Российской Федерации.

## 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 отдыха работников МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки» и членов их семей);

– материальную помощь (в соответствии с Положением об оплате труда МБДОУ «Детский сад № 73 «Веселые человечки»);

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

– ежегодную оплату проезда к месту отдыха и обратно детей до 18 лет, находящихся на иждивении работников, имеющих среднедушевой доход на одного члена семьи в размере ниже 1,5 величины прожиточного минимума на душу населения, установленной постановлением Правительства Красноярского края для первой группы территории края в соответствующем периоде, при условии отсутствия у работников в данный период по месту работы права на оплату проезда детей в возрасте до 18 лет к месту использования отпуска и обратно. Данная льгота предоставляется за счёт средств бюджета муниципального образования город Норильск.

7.3.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.

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 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.

8.3. Локальные и 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

8.4. Работодатель принимает решения по согласованию с Цехкомом в случаях:

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

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

– изменений должностных инструкций;

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

8.5. Работодатель с учётом мнения Цехкома, утверждает график сменности, определяющий продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы и время перерывов в работе.

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

8.7. Работодатель представляет Цехкому безвозмездно помещение для проведения рабочих заседаний Цехкома 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.

8.8. 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).

8.9. 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 в размере, указанном в заявлении.

8.10. 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.

8.11. 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 профсоюза, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профсоюза по охране труда, представителей профсоюза в комиссиях (комитетах) по охране труда на период кратковременной профсоюзной учебы.

8.12. 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.

8.13. **Цехком обязуется:**

8.13.1. 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.

8.13.2. 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.

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

8.13.4. Участвовать в работе аттестационной комиссии, комиссии по охране труда, комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и других.

8.13.5. 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 настоящий 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 его положений и отчитываться о результатах контроля на Общем собрании работников не реже 1 раза в год.

9.7. Настоящий Договор вступает в силу с 15.05.2021 и действует в течение 3 лет.

| | |
|---|---|
| От работников: | От Работодателя: |
| Председатель Цехкома МБДОУ | Заведующий МБДОУ |
| «Детский сад № 73 | «Детский сад № 73 |
| «Веселые человечки» | «Веселые человечки» |
| _____ Е.В. Зиненко | _____ Т. Ю. Маковеева |
| «_____» _____2021 г. | «_____» _____2021 г. |