

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД № 2 «УМКА»**

**ГОРОД НОРИЛЬСК  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

---

☒ 663319, г. Норильск, Центральный район, ул. Орджоникидзе, д. 14 Б ☎ (3919) 22-97-49, факс (3919) 22-97-68,  
ИНН 2457075376 КПП 245701001, E-mail: maou2@bk.ru

Принят  
Общим собранием работников  
МАДОУ «ДС № 2 «Умка»  
«01» марта 2017 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД № 2 «УМКА»**

на 2017-2020 гг.

г. Норильск

2017 год

## СОДЕРЖАНИЕ

### Разделы:

|          |  |        |
|----------|--|--------|
| Раздел 1 | Общие положения  | стр. 3 |
| Раздел 2 | Трудовой договор   | стр. 4 |
| Раздел 3 | Рабочее время и время отдыха                               | стр. 6 |
| Раздел 4 | Оплата и нормирование труда                                | стр. 9 |
| Раздел 5 | Условия и охрана труда                                     | стр.10 |
| Раздел 6 | Гарантии, компенсации и льготы                             | стр.12 |
| Раздел 7 | Социальное партнёрство и гарантии профсоюзной деятельности | стр.12 |
| Раздел 8 | Пожарная безопасность                                      | стр.14 |
| Раздел 9 | Обеспечение выполнения договора                            | стр.16 |

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 2 «Умка» (далее МАДОУ «ДС № 2 «Умка»).

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 города Норильска, 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:

- МАДОУ «ДС № 2 «Умка», в лице заведующего Цавкаевой Любови Семёновны, действующего на основании Устава и Распоряжения Администрации города Норильска от 28.05.2013 №850-п, Дополнительного соглашения от 27.05.2016 № 4-ДС к Трудовому договору от 28.05.2013 № 45-ДС, именуемое в дальнейшем «**Работодатель**».
- Работники МАДОУ «ДС № 2 «Умка», представленные выборным органом первичной профсоюзной организации – Цеховым комитетом (далее – **Цехком**) в лице председателя Цехкома Насоновой Надежды Юрьевны, действующего на основании решения Цехкома (протокол № 1 от 01.07.2013) и решения общего собрания трудового коллектива (протокол № 17 от 01.03.2017), именуемые в дальнейшем «**Работники**».

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

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

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

1.9. При ликвидации работодателя Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.13. При изменении действующего законодательства условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с положениями законодательства, считаются не подлежащими применению и должны быть изменены в соответствии с порядком, установленным законом.

1.14. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и органом по труду.

## ***2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР***

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

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

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

2.4. В трудовом договоре указываются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель обязуется обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой, создавать максимально благоприятные условия для повышения профессионального уровня, раскрытия творческого потенциала работников.

2.7. Работодатель может привлекать работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей только в случаях, допускаемых ТК РФ и иными Федеральными законами.

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

2.9. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой 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 коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст. 80 ТК РФ).

2.12. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.13. Работодатель обязуется уведомлять Цехком в письменной форме о предстоящем сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, 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 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 (за 2 года до достижения возраста, дающего право на получение пенсии по старости);
- одинокие матери, воспитывающие детей до 18 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

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

2.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для ведения переговоров о трудоустройстве в другой организации до трех часов в неделю со дня предупреждения с сохранением средней заработной платы. Порядок предоставления работнику времени для поиска работы определяется работодателем по согласованию с работником.

2.18. При увольнении работника по сокращению численности или штата, при условии, что на момент увольнения до наступления возраста, с которого гражданин имеет право выйти на пенсию, осталось менее двух лет,

работодатель информирует работника и оказывает содействие в оформлении документов, необходимых для назначения досрочной пенсии.

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

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом работодателя.

3.2. 36-часовая рабочая неделя за ставку заработной платы устанавливается для женщин, 40-часовая для мужчин.

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

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

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

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

3.6. Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работ, время перерывов в работе определяется графиком сменности, утвержденным Работодателем с учётом мнения Цехкома.

3.7. График сменности объявляется работнику под роспись не менее чем за месяц до введения его в действие и вывешивается на видном месте.

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

- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

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

3.9. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (с оплатой пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ) может устанавливаться в других случаях по соглашению сторон (между работником и работодателем). Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

3.10. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

3.12. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

3.13. Привлечение работников к выполнению дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.14. Работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам согласно положений ст. 99 ТК РФ.

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

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Цехкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

3.18. 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.

3.19. 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);

3.20. Работодатель предоставляет работникам при возникновении трудной жизненной ситуации 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.

3.21. 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.

3.22. 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.

3.23. 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.

3.24. 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, устанавливаются 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 или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.25. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

3.26. Работодатель по письменным заявлениям обеспечивает работников одnorазовым 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 МАДОУ «ДС № 2 «Умка».

Заработная плата работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) 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 учреждения.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца 11 и 26 числа в соответствии с Графиком выплаты заработной платы в учреждениях, финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счёт средств бюджета муниципального образования город Норильск (Приложение № 1 к Межотраслевому территориальному соглашению).

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

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

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 (ст. 236 ТК РФ).

4.6. 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 (ст. 142 ТК РФ).

4.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится оплата труда в повышенном размере в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

4.8. Работа по совместительству оплачивается пропорционально отработанному времени.

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

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

4.10. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам работодателем по представлению соответствующей Комиссии, в состав которой в обязательном порядке входят члены Цехкома.

4.11. Работодатель разрабатывает и принимает с учётом мнения Цехкома:

- Положение об оплате труда работников;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- график отпусков работников;
- порядок проведения аттестации работников;
- Положение о защите персональных данных работников.

## **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 безопасные условия труда и охрану 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 (или) 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.

5.1.5. Разрабатывать ежегодно план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

5.1.6. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

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

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

5.1.9. Обеспечивать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, работой в особых температурных условиях сертифицированной специальной одеждой и обувью, другими сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными действующим законодательством.

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

5.1.11. Обеспечивать проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставлять в течение 4 рабочих дней до 2-х часов рабочего времени в день на амбулаторное обследование.

5.1.12. Возмещать вновь принятым работникам расходы на оплату обязательных предварительных медицинских осмотров (при прохождении их за наличный расчет) в течение месяца со дня подачи работником заявления на основании предъявленных в бухгалтерию документов, подтверждающих факт оплаты за прохождение медицинского осмотра.

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

5.1.14. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Цехкома.

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 средств Работодателя уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда.

5.2. Цехком обязуется:

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

5.2.2. Силами уполномоченных по охране труда и Цехкома осуществлять контроль состояния охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

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

## **6. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

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

6.2. Работник имеет право на:

- санаторно-курортное лечение (распределение путевок на санаторно-курортное лечение осуществляется в соответствии с Порядком, принятым Комиссией по организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работников дошкольных образовательных учреждений и членов их семей);
- материальную помощь (оказание материальной помощи осуществляется в соответствии с Порядком, утвержденным Постановлением Администрации города Норильска от 17.01.2006 № 61).

6.2.1. Ежегодную оплату проезда к месту отдыха и обратно детей до восемнадцати 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 восемнадцати лет к месту использования отпуска и обратно.

Данная льгота предоставляется за счет бюджетных средств, выделенных Управлению социальной политики Администрации города Норильска.

6.3. Работодатель оплачивает работникам и членам их семей расходы по проезду и провозу багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с Порядком, утвержденным Постановлением Администрации города Норильска от 31.03.2010 № 100.

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

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

7.5. Работодатель принимает решения:

7.5.1. с учетом мнения Цехкома в случаях:

- определения очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графика отпусков) (ст. 123 ТК РФ);
- привлечения работника к сверхурочной работе в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ;
- привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ;
- составления графиков сменности;
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- утверждения правила внутреннего трудового распорядка;
- инструкций по охране труда работников (ст. 212 ТК РФ).

7.5.2. по согласованию с Цехкомом в случаях:

- изменений должностных инструкций.

7.6. Работодатель рассматривает письменные представления Цехкома 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.

7.7. Работодатель представляет Цехкому безвозмездно помещение для проведения рабочих заседаний профкома 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.

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

7.9. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Цехком представлять и защищать их интересы, работодатель перечисляет на счет профсоюзной организации работников

дошкольных образовательных учреждений Администрации города Норильска денежные средства в размере, указанном в заявлении.

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

7.11. По письменному представлению председателя Цехкома, поданному не позднее, чем за пять рабочих дней, руководитель освобождает от основной работы с сохранением средней заработной платы:

- делегатов на время проведения профсоюзных конференций;
- членов Цехкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных по охране труда, представителей Цехкома в создаваемой совместной комиссии по охране труда на период краткосрочной профсоюзной учебы.

7.12. Работодатель предоставляет Цехкому право проведения профсоюзных собраний с 13.<sup>00</sup> до 15.<sup>00</sup> часов в рабочие дни при условии обеспечения нормальной деятельности работодателя (отсутствия нарушения деятельности работодателя).

7.13. При расторжении трудового договора с председателем Цехкома по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, работодатель обеспечивает соблюдение порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

7.14. Цехком обязуется:

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

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

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

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

7.14.5. Обеспечивать реализацию программ в сфере социальных трудовых отношений, утвержденных Комитетом профсоюзной организации работников дошкольных образовательных учреждений Администрации города Норильска на текущий финансовый год.

7.14.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников и членов их семей.

## **8. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

В соответствии 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 организации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме»:

8.1. Работодатель имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

8.2. Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а так же обучать своих работников мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму;
- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории предприятия необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятия;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятии, а также о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных.

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

8.4. Работодатель несёт ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности, проверку знаний пожарной

безопасности работников, за организацию обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА**

С целью исполнения условий и обязательств настоящего Договора стороны договорились:

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

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

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

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

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

9.6. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.

9.7. Настоящий Договор вступает в силу с 25.03.2017 и действует в течение 3 лет.

### **От Работодателя:**

Заведующий МАДОУ  
«ДС № 2 «Умка»

\_\_\_\_\_ Л.С. Цавкаева  
«01» марта 2017

### **От Работников:**

Председатель Цехкома МАДОУ  
«ДС № 2 «Умка»

\_\_\_\_\_ Н.Ю. Насонова  
«01» марта 2017