

ПРИНЯТО

Общим собранием работников  
МБДОУ «ДС № 99 «Топ-Топ»

« 26 » марта 2020 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ДЕТСКИЙ САД № 99 «ТОП-ТОП»  
на 2020 – 2023 гг.**

г. Норильск  
2020

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Общие положения .....</b>                | <b>3</b>  |
| <b>Трудовой договор .....</b>               | <b>4</b>  |
| <b>Рабочее время и время отдыха.....</b>    | <b>6</b>  |
| <b>Оплата и нормирование труда.....</b>     | <b>8</b>  |
| <b>Условия и охрана труда .....</b>         | <b>10</b> |
| <b>Гарантии, компенсации и льготы .....</b> | <b>12</b> |
| <b>Социальное партнёрство .....</b>         | <b>13</b> |
| <b>Пожарная безопасность.....</b>           | <b>14</b> |
| <b>Обеспечение выполнения договора.....</b> | <b>16</b> |

## **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 № 99 «Топ-Топ» (далее – МБДОУ «ДС № 99 «Топ-Топ»).

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

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

1.4. Сторонами Договора являются:

– МБДОУ «ДС № 99 «Топ-Топ», в лице заведующего учреждением Покидюк Альбины Афкатовны, действующего на основании Устава и Распоряжения Администрации г.Норильска от 18.03.2020 №256-л, именуемое в дальнейшем «работодатель»;

– работники МБДОУ «ДС № 99 «Топ-Топ», представленные выборным органом первичной профсоюзной организации – цеховым комитетом (далее - Цехком) в лице председателя Цехкома Урывской Жанны Михайловны, действующего на основании решения общего собрания работников (протокол от 26.03.2020 №01), 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 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 передаётся 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 обеспечивать работников обусловленной трудовым договором работой, создавать максимально благоприятные условия для повышения профессионального уровня, раскрытия творческого потенциала работников.

2.7. Привлекать работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей только в случаях, допускаемых ТК РФ.

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 (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 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 и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий настоящего Договора или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.12. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (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.

Массовым высвобождением в учреждении считать:

- ликвидацию учреждения;
- сокращение численности или штата работников учреждения (50 и более человек в течение 30 календарных дней).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и перечень вакансий, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.14. Принятие решения о возможном расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3, или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения Цехкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.15. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);
- одинокие матери, воспитывающие детей до 18 лет;
- 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. 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 трёх 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 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. В МБДОУ «ДС № 99 «Топ-Топ» 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. Норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы устанавливается следующая:

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

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда для работников, являющихся инвалидами I или II группы (ст. 92 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.5. В тех случаях, когда невозможно соблюсти ежедневную или еженедельную продолжительность рабочего времени в отношении определенных категорий работников вводится суммированный учет рабочего времени. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

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

3.5.2. Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе определяется графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения Цехкома.

3.5.3. График сменности доводится до сведения работнику под роспись не позднее, чем за месяц до введения его в действие и вывешивается на видном месте.

3.6. 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

Неполное время устанавливается в других случаях по соглашению сторон (между работником и работодателем).

3.7. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

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

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

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. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней.

3.20. Работнику, имеющему двух и 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, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 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.

3.21. 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 ребёнка-призывника к месту службы в Российской Армии – до 5 календарных дней.

3.22. 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.

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

#### **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору). Система оплаты



труда работников устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, а также Положением об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 99 «Топ-Топ».

4.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) конкретным работникам устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), определенных в положении об оплате труда работников МБДОУ «ДС № 99 «Топ-Топ».

4.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме в соответствии с Графиком выплаты заработной платы в учреждениях (организациях), финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск (Приложение № 1 к Межотраслевому территориальному соглашению).

Выплата заработной платы производится: 26 числа – дата получения заработной платы за первую половину месяца, 11 числа – дата получения заработной платы за вторую половину месяца.

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

4.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.8. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, составляют не менее 4% от оклада (должностного оклада).

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. 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.

4.11. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работодателем на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам, в состав которой в обязательном порядке входит председатель Цехкома.

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

Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), устанавливают в соответствии с законодательством Красноярского края региональные выплаты и выплаты, обеспечивающие уровень заработной платы работников не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), предоставляемые на условиях и в порядке, предусмотренных муниципальными правовыми актами муниципального образования город Норильск.

4.13. Работодатель разрабатывает и принимает:

- Положение об оплате труда работников учреждения, порядок хранения, использования и обработки персональных данных работников по согласованию с Цехкомом;
- Правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков работников, порядок проведения аттестации работников с учётом мотивированного мнения Цехкома.

## **5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

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

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

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

5.1.3. Проводить не реже одного раза в пять лет специальную оценку условий труда с обязательным ознакомлением работников под роспись с результатами специальной оценки условий труда. 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, принимаемыми на работу, а также работниками инструктажи по охране труда 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 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.

5.1.8. 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 выдаваемой специальной одежды, специальной обуви работникам МБДОУ «ДС № 99 «Топ-Топ» с указанием норм выдачи, утвержденным работодателем по согласованию с Цехкомом.

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

5.1.10. 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.

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

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

5.1.13. Обеспечить санаторно-курортным лечением работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством на основании заключительного акта врачебной комиссии по итогам проведения обязательных периодических осмотров (обследований) работников.

5.1.14. 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.

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

5.1.16. Обучать за счет средств работодателя уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов совместной комиссии по охране труда.

5.1.17. 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 от Цехкома.

5.2.2. Силами уполномоченных по охране труда 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.

## **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 работы комиссии по организации санитарно-курортного лечения и отдыха работников МБДОУ «ДС №99 «Топ-Топ» принятым общим собранием работников);

- материальную помощь (в трудной жизненной ситуации);

- ежегодную оплату проезда к месту отдыха и обратно детей до 18 лет, находящихся на иждивении работников, имеющих среднедушевой доход на одного члена семьи в размере ниже 1,5 величины прожиточного минимума на душу населения, установленной Постановлением Правительства Красноярского края для первой группы территории края в соответствующем периоде, при условии отсутствия у работников, в данный период, по месту работы, права на оплату проезда детей в возрасте до 18 лет к месту использования отпуска и обратно. 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.

## 7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

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 принимает решения с учетом мотивированного мнения Цехкома в случаях:

- привлечения работника к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с действующим законодательством;
- определения очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (график отпусков);
- составления графиков сменности;
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

7.5. 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.

7.6. Работодатель представляет Цехкому безвозмездно помещение для проведения рабочих заседаний и комиссий, собраний и конференций членов профсоюза, место для хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (телефон, электронная почта, Интернет), оргтехникой.

7.7. 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).

7.8. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Цехком представлять и защищать их интересы, работодатель перечисляет на счёт Профсоюзной организации работников дошкольных образовательных учреждений Администрации города Норильска денежные средства в размере, указанном в заявлении.

7.9. 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.

7.10. 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 создаваемых совместных комитетах (комиссиях) по охране труда на период краткосрочной профсоюзной учебы.

7.11. Работодатель предоставляет Цехкому право проведения профсоюзных собраний с 13 до 15 часов в рабочие дни при условии обеспечения нормальной деятельности работодателя (отсутствия нарушения деятельности работодателя).

7.12. 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.

7.13. Цехком обязуется:

7.13.1. 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.

7.13.2. 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 счёт Профсоюзной организации работников дошкольных образовательных учреждений Администрации города Норильска.

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

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

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

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

## **8. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС РФ от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников

организаций», Постановлением Правительства РФ от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме»:

8.1. Работодатель имеет право:

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

8.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

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

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

8.2. Работодатель обязан:

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

8.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

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

8.2.4. Включать в Договор вопросы пожарной безопасности.

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

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

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

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

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

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

8.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

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, за организацию обучения пожарнотехническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЕ ДОГОВОРА**

С целью исполнения условий и обязательств настоящего Договора стороны договорились:

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

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

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

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

9.5. 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 реализацию Договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на Общем собрании работников не реже 1 раза в год.

9.7. Настоящий Договор действует в течение 3-х лет и вступает в силу с 22 апреля 2020 года.

От Работодателя:  
Заведующий учреждением  
\_\_\_\_\_ А.А. Покидюк  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020г.

От Работников:  
Председатель Цехкома  
\_\_\_\_\_ Ж.М. Урывская  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020г.



**ОЗНАКОМЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ МБДОУ «ДС № 99 «ТОП-ТОП»  
С КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ 2020-2023 Г.Г.**

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>ФИО</b> | <b>Должность</b> | <b>Дата</b> | <b>Подпись</b> |
|------------------|------------|------------------|-------------|----------------|
| 1.               |            |                  |             |                |
| 2.               |            |                  |             |                |
| 3.               |            |                  |             |                |
| 4.               |            |                  |             |                |
| 5.               |            |                  |             |                |
| 6.               |            |                  |             |                |
| 7.               |            |                  |             |                |
| 8.               |            |                  |             |                |
| 9.               |            |                  |             |                |
| 10.              |            |                  |             |                |
| 11.              |            |                  |             |                |
| 12.              |            |                  |             |                |
| 13.              |            |                  |             |                |
| 14.              |            |                  |             |                |
| 15.              |            |                  |             |                |
| 16.              |            |                  |             |                |
| 17.              |            |                  |             |                |
| 18.              |            |                  |             |                |
| 19.              |            |                  |             |                |
| 20.              |            |                  |             |                |
| 21.              |            |                  |             |                |
| 22.              |            |                  |             |                |
| 23.              |            |                  |             |                |
| 24.              |            |                  |             |                |
| 25.              |            |                  |             |                |
| 26.              |            |                  |             |                |
| 27.              |            |                  |             |                |
| 28.              |            |                  |             |                |
| 29.              |            |                  |             |                |
| 30.              |            |                  |             |                |
| 31.              |            |                  |             |                |
| 32.              |            |                  |             |                |
| 33.              |            |                  |             |                |
| 34.              |            |                  |             |                |
| 35.              |            |                  |             |                |
| 36.              |            |                  |             |                |
| 37.              |            |                  |             |                |
| 38.              |            |                  |             |                |
| 39.              |            |                  |             |                |
| 40.              |            |                  |             |                |

|     |  |  |  |  |
|-----|--|--|--|--|
| 41. |  |  |  |  |
| 42. |  |  |  |  |
| 43. |  |  |  |  |
| 44. |  |  |  |  |
| 45. |  |  |  |  |
| 46. |  |  |  |  |
| 47. |  |  |  |  |
| 48. |  |  |  |  |
| 49. |  |  |  |  |
| 50. |  |  |  |  |
| 51. |  |  |  |  |
| 52. |  |  |  |  |
| 53. |  |  |  |  |
| 54. |  |  |  |  |
| 55. |  |  |  |  |
| 56. |  |  |  |  |
| 57. |  |  |  |  |
| 58. |  |  |  |  |
| 59. |  |  |  |  |
| 60. |  |  |  |  |
| 61. |  |  |  |  |
| 62. |  |  |  |  |
| 63. |  |  |  |  |
| 64. |  |  |  |  |
| 65. |  |  |  |  |
| 66. |  |  |  |  |
| 67. |  |  |  |  |
| 68. |  |  |  |  |
| 69. |  |  |  |  |
| 70. |  |  |  |  |
| 71. |  |  |  |  |
| 72. |  |  |  |  |
| 73. |  |  |  |  |
| 74. |  |  |  |  |
| 75. |  |  |  |  |
| 76. |  |  |  |  |
| 77. |  |  |  |  |
| 78. |  |  |  |  |
| 79. |  |  |  |  |
| 80. |  |  |  |  |
| 81. |  |  |  |  |
| 82. |  |  |  |  |
| 83. |  |  |  |  |
| 84. |  |  |  |  |
| 85. |  |  |  |  |

|      |  |  |  |  |
|------|--|--|--|--|
| 86.  |  |  |  |  |
| 87.  |  |  |  |  |
| 88.  |  |  |  |  |
| 89.  |  |  |  |  |
| 90.  |  |  |  |  |
| 91.  |  |  |  |  |
| 92.  |  |  |  |  |
| 93.  |  |  |  |  |
| 94.  |  |  |  |  |
| 95.  |  |  |  |  |
| 96.  |  |  |  |  |
| 97.  |  |  |  |  |
| 98.  |  |  |  |  |
| 99.  |  |  |  |  |
| 100. |  |  |  |  |
| 101. |  |  |  |  |
| 102. |  |  |  |  |
| 103. |  |  |  |  |
| 104. |  |  |  |  |
| 105. |  |  |  |  |
| 106. |  |  |  |  |
| 107. |  |  |  |  |
| 108. |  |  |  |  |
| 109. |  |  |  |  |
| 110. |  |  |  |  |
| 111. |  |  |  |  |
| 112. |  |  |  |  |
| 113. |  |  |  |  |
| 114. |  |  |  |  |
| 115. |  |  |  |  |
| 116. |  |  |  |  |
| 117. |  |  |  |  |
| 118. |  |  |  |  |
| 119. |  |  |  |  |
| 120. |  |  |  |  |
| 121. |  |  |  |  |
| 122. |  |  |  |  |
| 123. |  |  |  |  |
| 124. |  |  |  |  |
| 125. |  |  |  |  |
| 126. |  |  |  |  |
| 127. |  |  |  |  |
| 128. |  |  |  |  |
| 129. |  |  |  |  |
| 130. |  |  |  |  |

|      |  |  |  |
|------|--|--|--|
| 131. |  |  |  |
| 132. |  |  |  |
| 133. |  |  |  |
| 134. |  |  |  |
| 135. |  |  |  |
| 136. |  |  |  |
| 137. |  |  |  |
| 138. |  |  |  |
| 139. |  |  |  |
| 140. |  |  |  |
| 141. |  |  |  |
| 142. |  |  |  |
| 143. |  |  |  |
| 144. |  |  |  |
| 145. |  |  |  |
| 146. |  |  |  |
| 147. |  |  |  |
| 148. |  |  |  |
| 149. |  |  |  |
| 150. |  |  |  |
| 151. |  |  |  |
| 152. |  |  |  |
| 153. |  |  |  |
| 154. |  |  |  |
| 155. |  |  |  |
| 156. |  |  |  |
| 157. |  |  |  |
| 158. |  |  |  |
| 159. |  |  |  |
| 160. |  |  |  |
| 161. |  |  |  |
| 162. |  |  |  |
| 163. |  |  |  |
| 164. |  |  |  |
| 165. |  |  |  |
| 166. |  |  |  |
| 167. |  |  |  |
| 168. |  |  |  |
| 169. |  |  |  |
| 170. |  |  |  |
| 171. |  |  |  |
| 172. |  |  |  |
| 173. |  |  |  |
| 174. |  |  |  |
| 175. |  |  |  |

|      |  |  |  |
|------|--|--|--|
| 176. |  |  |  |
| 177. |  |  |  |
| 178. |  |  |  |
| 179. |  |  |  |
| 180. |  |  |  |
| 181. |  |  |  |
| 182. |  |  |  |
| 183. |  |  |  |
| 184. |  |  |  |
| 185. |  |  |  |
| 186. |  |  |  |
| 187. |  |  |  |
| 188. |  |  |  |
| 189. |  |  |  |
| 190. |  |  |  |
| 191. |  |  |  |
| 192. |  |  |  |
| 193. |  |  |  |
| 194. |  |  |  |
| 195. |  |  |  |
| 196. |  |  |  |
| 197. |  |  |  |
| 198. |  |  |  |
| 199. |  |  |  |
| 200. |  |  |  |
| 201. |  |  |  |
| 202. |  |  |  |
| 203. |  |  |  |
| 204. |  |  |  |
| 205. |  |  |  |
| 206. |  |  |  |
| 207. |  |  |  |
| 208. |  |  |  |
| 209. |  |  |  |
| 210. |  |  |  |
| 211. |  |  |  |
| 212. |  |  |  |
| 213. |  |  |  |
| 214. |  |  |  |
| 215. |  |  |  |
| 216. |  |  |  |
| 217. |  |  |  |
| 218. |  |  |  |
| 219. |  |  |  |
| 220. |  |  |  |

|      |  |  |  |  |
|------|--|--|--|--|
| 221. |  |  |  |  |
| 222. |  |  |  |  |
| 223. |  |  |  |  |
| 224. |  |  |  |  |
| 225. |  |  |  |  |
| 226. |  |  |  |  |
| 227. |  |  |  |  |
| 228. |  |  |  |  |
| 229. |  |  |  |  |
| 230. |  |  |  |  |
| 231. |  |  |  |  |
| 232. |  |  |  |  |
| 233. |  |  |  |  |
| 234. |  |  |  |  |
| 235. |  |  |  |  |
| 236. |  |  |  |  |
| 237. |  |  |  |  |
| 238. |  |  |  |  |
| 239. |  |  |  |  |
| 240. |  |  |  |  |
| 241. |  |  |  |  |
| 242. |  |  |  |  |
| 243. |  |  |  |  |
| 244. |  |  |  |  |
| 245. |  |  |  |  |
| 246. |  |  |  |  |
| 247. |  |  |  |  |
| 248. |  |  |  |  |
| 249. |  |  |  |  |
| 250. |  |  |  |  |
| 251. |  |  |  |  |
| 252. |  |  |  |  |
| 253. |  |  |  |  |
| 254. |  |  |  |  |
| 255. |  |  |  |  |
| 256. |  |  |  |  |
| 257. |  |  |  |  |
| 258. |  |  |  |  |
| 259. |  |  |  |  |
| 260. |  |  |  |  |
| 261. |  |  |  |  |
| 262. |  |  |  |  |
| 263. |  |  |  |  |
| 264. |  |  |  |  |
| 265. |  |  |  |  |

|      |  |  |  |  |
|------|--|--|--|--|
| 266. |  |  |  |  |
|------|--|--|--|--|