

**СОДЕРЖАНИЕ**

**Разделы:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Раздел 1 | Общие положения | 3 |
| Раздел 2 | Трудовой договор | 4 |
| Раздел 3 | Рабочее время и время отдыха | 6 |
| Раздел 4 | Оплата и нормирование труда | 8 |
| Раздел 5 | Условия и охрана труда | 10 |
| Раздел 6 | Пожарная безопасность | 12 |
| Раздел 7 | Гарантии, компенсации и льготы | 13 |
| Раздел 8 | Социальное партнёрство и гарантии профсоюзной деятельности | 13 |
| Раздел 9 | Обеспечение выполнения договора | 15 |

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
   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 № 3 «Солнышко» (далее – МБДОУ «ДС № 3 «Солнышко»).
   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).
   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.
   4. Сторонами Договора являются:

- МБДОУ «ДС № 3 «Солнышко», в лице заведующего МБДОУ «ДС № 3 «Солнышко» Роженко Людмилы Владимировны, действующего на основании Устава и Распоряжения Администрации города Норильска от 01.09.2017 № 973-л, именуемое в дальнейшем **«Работодатель»;**

- Работники МБДОУ «ДС № 3 «Солнышко», представленные выборным органом первичной профсоюзной организации – цеховым комитетом (далее - **Цехком**) в лице председателя Цехкома Конопацкой Лидии Леонидовны, действующего на основании решения профсоюзного собрания (протокол №3 от 12.01.2016) и общего собрания Работников (протокол № 26 от 25.09.2020), именуемые в дальнейшем **«Работники»**.

* 1. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников.
  2. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим МБДОУ «ДС № 3 «Солнышко».
  3. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  4. При смене формы собственности Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  5. При ликвидации Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  6. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
  7. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
  8. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников.
  9. 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.
  10. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и соответствующим органом по труду.

1. **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**
   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. 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.
   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.
   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.
   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.
   6. Работодатель обязуется обеспечивать Работников обусловленной трудовым договором работой, создавать максимально благоприятные условия для повышения профессионального уровня, раскрытия творческого потенциала Работников.
   7. Привлекать Работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей только в случаях, допускаемых ТК РФ.
   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.
   9. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан [выдать](consultantplus://offline/ref=3A59792289AFA2936CA4F1030E684F8433C6161F0E37A725029A4DDE3F1FC1C4308DD7105AFB96E0028E6CF333F6DB4DFD0D44ADF748456AL2m8J) Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](consultantplus://offline/ref=3A59792289AFA2936CA4F1030E684F8431C7131F0131A725029A4DDE3F1FC1C4308DD71359FD97EB56D47CF77AA1D551FE165AAAE948L4m5J) ТК РФ) у данного Работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.
   10. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут, и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.
   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.
   12. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
   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.
   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.
   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 в возрасте до 18 лет;
* отцы, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет без матери;
* родители, воспитывающие детей-инвалидов;
* награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
* Работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет.
  1. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.
  2. 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.
  3. 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.
  4. Цехком осуществляет контроль соблюдения 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 массовым высвобождением.

1. **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА** 
   1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, условиями трудового договора.
   2. В МБДОУ «ДС №3 «Солнышко» 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. Устанавливается следующая норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы:

- 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.

* 1. 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.
  2. При суммированном учете рабочего времени составляется график сменности, который утверждается и вводится в действие приказом Работодателем с учетом мнения Цехкома в порядке, установленном ст. 372 ТК.
  3. Учётный период при суммированном учёте рабочего времени устанавливается равным одному году.
  4. График сменности доводится до сведения Работнику под роспись не позднее чем за месяц до введения его в действие и вывешивается на видном месте.
  5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (с оплатой пропорционально отработанного времени) устанавливаются по заявлению Работников:
* беременной женщины;
* одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
* осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* в других случаях по соглашению сторон (между Работником и Работодателем).
  1. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.
  2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях и порядке, предусмотренных ст.113 ТК РФ.
  3. Работодатель может привлекать Работника к сверхурочным работам в случаях и порядке, предусмотренных ст.99 ТК РФ.
  4. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, других дополнительных оплачиваемых отпусков Работникам устанавливается в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.
  5. 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, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.
  6. График отпусков составляется с учетом пожеланий Работников и интересов (возможностей) Работодателя. (Работник заполняет заявление установленного образца и в обозначенные сроки передает его Работодателю).
  7. 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.
  8. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в сроки, отличные от утвержденного графика производится по заявлению Работника в случаях:
* предоставления Работнику (по месту его работы или месту работы члена семьи) путевки на санаторно-курортное лечение;
* возникновения непредвиденной жизненной ситуации.
  1. 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.
  1. 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

* 1. 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.

* 1. 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.
  1. 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.
  2. 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. Работодатель по письменным заявлениям обеспечивает Работников одноразовым горячим питанием на основании Договора на оказание платной услуги по организации питания Работникам.

1. **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 №3 «Солнышко».

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 учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), определенных в Положении об оплате труда работников МБДОУ «ДС №3 «Солнышко».

4.4. Заработная плата выплачивается Работникам не реже, чем каждые полмесяца 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).

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

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

4.8. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от основной работы, увеличение объема работ и срок, на который устанавливается доплата, определяется по письменному соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы, но не более 50% оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.

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

4.9. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя.

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

4.11. Работодатель по согласованию с Цехкомом разрабатывает и принимает:

- положение об оплате труда Работников учреждения;

- правила внутреннего трудового распорядка;

- график проведения аттестации Работников;

- порядок хранения, использования и обработки персональных данных Работников.

1. **УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**
   1. **Работодатель**в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:
      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.
      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.
      3. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% суммы от стоимости услуг.
      4. Проводить не реже одного раза в пять лет специальную оценку условий труда с обязательным ознакомлением Работников под роспись с ее результатами.
      5. Разрабатывать и осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда.
      6. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах.
      7. Проводить с лицами, принимаемыми на работу, а также Работниками инструктажи по охране труда в соответствии с действующим законодательством.
      8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников согласно действующему [законодательству](consultantplus://offline/ref=ADC9C4BC28D3E650ABAA89739345E22CA7C9B8F1377B77AAE437714E3E117CB5033032A0F91D7DF7qAo7F).
      9. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников по согласованию с Цехкомом.
      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 перечню профессий и должностей, с Перечнем профессий и должностей работников, подлежащих обеспечению санитарной одеждой, утвержденным Работодателем по согласованию с Цехкомом, с совместным решением Работодателя и Цехкомитета.
      11. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, замену и ремонт спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты за счет средств Работодателя.
      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.

Предоставить до 2-х часов рабочего времени на амбулаторное обследование в один день в течение 4-х рабочих дней и дополнительно до 2-х часов рабочего времени для прохождения в женской консультации осмотра врачом-гинекологом с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

* + 1. 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.
    2. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.
    3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
    4. 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. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
    6. Обучать за счет Работодателя уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
    7. 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.
    8. Обеспечивать проведение мероприятий по противодействию распространения ВИЧ-инфекции среди Работников.
    9. Предоставлять Работникам актуальную, надлежащую и своевременную информацию по вопросу профилактики ВИЧ-инфекции. По необходимости приглашать работников учреждений здравоохранения, которые компетентны в вопросах ВИЧ/СПИДа.
  1. **Цехком обязуется**:
     1. Направлять своего представителя для расследования несчастных случаев у Работодателя.
     2. Силами уполномоченных лиц по охране труда и Цехкома осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда, санитарно-бытовых помещений, соблюдения Работниками требований безопасности труда, применения Работниками средств индивидуальной защиты.
     3. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять, в первую очередь, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

1. **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»:

***6.1. Работодатель имеет право***:

6**.**1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности*.*

6.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров.

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

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

***6.2. Работодатель обязан:***

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

6.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

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

6.2.4. Включать в Договор вопросы пожарной безопасности.

6.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их 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 требовании пожарной безопасности и возникновении пожаров.

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

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

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

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

6.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

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

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

1. **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.

* 1. Работник имеет право на:

- санаторно-курортное лечение (распределение путевок на санаторно-курортное лечение осуществляется в соответствии с Положением о комиссии по организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 «Солнышко»;

- 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.

* 1. 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.
  2. Работодатель оказывает ежемесячную материальную помощь в размере 1725 рублей Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

1. **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 ограничений, 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.

* 1. 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.
  2. 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, оказания материальной помощи, выполнения настоящего Договора.
  3. Работодатель принимает решения:

с учетом мнения Цехкома в случаях:

- привлечения Работника к работе сверхурочной и работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

- составления графиков сменности;

по согласованию с Цехкомом в случаях:

- изменений должностных инструкций;

- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников.

* 1. 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.
  2. Работодатель представляет Цехкому безвозмездно помещение для проведения рабочих заседаний и комиссий, собраний и конференций членов профсоюза, место для хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи (телефон, электронная почта, Интернет), оргтехникой, обеспечивает в необходимом количестве бумагой и канцелярскими принадлежностями.
  3. 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).
  4. 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.
  5. 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.
  6. 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 Цехкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда на период краткосрочной профсоюзной учебы.

* 1. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным [пунктами 2,](consultantplus://offline/ref=7760D126837450CAD3971A81D8395EB777BCE8F1732A438636CBDC37F99A23A3E4660123DF53CDFE85572D4B72D55546DF3F002F08ICPBG) [3](consultantplus://offline/ref=7760D126837450CAD3971A81D8395EB777BCE8F1732A438636CBDC37F99A23A3E4660123DF5CCDFE85572D4B72D55546DF3F002F08ICPBG) или [5](consultantplus://offline/ref=7760D126837450CAD3971A81D8395EB777BCE8F1732A438636CBDC37F99A23A3E4660126D654C3A3D0182C1734834645DE3F032D17C08D05IEP9G) 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](consultantplus://offline/ref=ADC9C4BC28D3E650ABAA89739345E22CA7C9B8F1377B77AAE437714E3E117CB5033032A0FA1Cq7oBF) ТК РФ.
  2. **Цехком обязуется:**

8.12.1. 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.

8.12.2. 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.

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

* + 1. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для Работников и членов их семей.

1. **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА**

С целью исполнения условий и обязательств настоящего Договора стороны договорились:

* 1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
  2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
  3. Предоставляют в установленном порядке имеющуюся информацию, необходимую для контроля за выполнением настоящего Договора.
  4. Изменения и дополнения, выполненные в простой письменной форме и подписанные уполномоченными представителями сторон, являются неотъемлемой частью настоящего Договора.
  5. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.
  6. Осуществлять контроль за реализацией мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на Общем собрании Работников не реже 1 раза в год.
  7. Настоящий Договор действует в течение 3 лет и вступает в силу с 26 сентября 2020 года.

|  |  |
| --- | --- |
| От Работодателя:  Заведующий МБДОУ  «ДС № 3 «Солнышко»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.В. Роженко  «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 г. | От Работников:  Председатель цехкома МБДОУ  «ДС № 3 «Солнышко»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Л.Конопацкая  «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2020 г. |