

Принят
Общим собранием работников МБДОУ
«Детский сад № 9 «Зимушка»
«11» мая 2014г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ № 9
«ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА С
ПРИОРИТЕТНЫМ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО
ПОЗНАВАТЕЛЬНО - РЕЧЕВОМУ НАПРАВЛЕНИЮ РАЗВИТИЯ
ДЕТЕЙ «ЗИМУШКА»

на 3 года (2014-2017 г.г.)

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОРИЛЬСКА УПРАВЛЕНИЕ ПО ПЕРСОНАЛУ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, СОГЛАШЕНИЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАНО « 10 » 10 20 14 г. РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 10-125 НАЧАЛЬНИК УПРАВЛЕНИЯ <i>С.В.Васильева</i>
--

г. Норильск
2014 г.

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	9
Раздел 5 Условия и охрана труда	11
Раздел 6 Пожарная безопасность	13
Раздел 7 Гарантии, компенсации и льготы	14
Раздел 8 Социальное партнёрство и гарантии профсоюзной деятельности	15
Раздел 9 Обеспечение выполнения договора	17

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении № 9 «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательно - речевому направлению развития детей «Зимушка» (далее - МБДОУ «Детский сад № 9 «Зимушка»).

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

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

1.4. Сторонами Договора являются:

МБДОУ «Детский сад № 9 «Зимушка», в лице заведующего МБДОУ «Детский сад № 9 «Зимушка» Шиловой Оксаны Николаевны, действующего на основании Устава и Распоряжения Администрации города Норильска от 20.01.2014 № 194-л, именуемое в дальнейшем «Работодатель»;

Работники МБДОУ «Детский сад № 9 «Зимушка», представленные выборным органом первичной профсоюзной организации - цеховым комитетом (далее - Цехком) в лице председателя цехкома Кондратюк Леси Богдановны, действующего на основании решения профсоюзного собрания (протокол № 27 от 28.12.2010) и общего собрания работников (протокол № 8 от 21.05.2014), именуемые в дальнейшем «Работники».

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, реорганизации в форме преобразования.

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.

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, по соглашению сторон и на основании приказа.

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 инициатива работника расторгнуть трудовой договор, обусловлена невозможностью продолжения им работы в связи с зачислением в образовательное учреждение, выходом на пенсию, а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства, локальных нормативных актов или условий настоящего Договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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. 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), производить 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 права 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, через Федеральную службу занятости.

2.19. 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 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 «Детский сад № 9 «Зимушка» 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.

3.2.1. 36-часовая рабочая неделя за ставку заработной платы устанавливается для женщин, занимающих следующие должности: заведующий учреждением, заместитель заведующего учреждением по учебно-воспитательной и методической работе, заместитель заведующего учреждением по административно-хозяйственной работе, шеф-повар, воспитатель, педагог - психолог, делопроизводитель, старшая медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра, младший воспитатель, повар, подсобный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, грузчик.

- 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 для воспитателей группы компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи.

- 20-часовая рабочая неделя за ставку заработной платы устанавливается для учителя-логопеда.

- 20-часовая рабочая неделя за 0.5 ставки заработной платы устанавливается для плотника, сторожа (мужчины).

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

суммированный учёт рабочего времени.

3.3.1. Введение суммированного учёта рабочего времени осуществляется с соблюдением требований трудового законодательства, предусмотренных для изменения определённых сторонами условий трудового договора и оформляется приказом Заведующего.

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

3.3.3. Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе определяется графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

3.4. 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, законного представителя) -, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- осуществляющему уход за больным членом семьи в

соответствии с медицинским заключением.

3.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (с оплатой пропорционально отработанного времени) может устанавливаться в других случаях по соглашению сторон (между работником и работодателем) - ст. 93 ТК РФ.

3.6. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия, по согласованию с цехкомом и по письменному распоряжению работодателя.

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

труда.

3.10. Работодатель может привлекать работника с его письменного согласия к сверхурочным работам согласно 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 мнения цехкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

3.14. При предоставлении отпусков считать, что очередной отпуск предоставлен в летнее время, если его период совпадает с одним из полных летних месяцев (июнь-август), а при предоставлении отпуска за два года работы - с двумя полными летними месяцами, за исключением категории работников, которым законодательством предусмотрено предоставление отпусков в удобное для них время.

3.15. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в сроки, отличные от утвержденного графика производится по заявлению работника в случаях:

- предоставления работнику (по месту его работы или месту работы члена семьи) путевки на санаторно-курортное лечение;
- возникновения непредвиденной 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.

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

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

3.19. Кроме отпусков, предусмотренных законодательством, по письменному заявлению работника работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- в случае болезни работника (без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания) - до 3 календарных дней в году;
- 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.

3.20. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, предоставляется без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, если предоставление указанного отпуска не приведет к нарушению уставной деятельности работодателя (педагогического процесса и снижению качества предоставляемых образовательных услуг). 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. Работодатель (на основании письменного заявления) предоставляет педагогическим работникам не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Минобразования от 07.12.2000г. №3570.

3.22. 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 «Детский сад № 9 «Зимушка».

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

- оклады (должностные оклады), ставки-заработной-платы (далее оклады, ставки);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размеры окладов, ставок работникам устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов, ставок не ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным

в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

4.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц 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).

4.6. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты расчета при увольнении, работодатель выплачивает причитающиеся работнику суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленных сроков выплаты по день фактического расчета включительно.

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. Работникам, занятым на работах с вредными, опасными, иными особыми условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, производится оплата труда в повышенном размере в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Работа по совместительству оплачивается пропорционально отработанному времени.

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 работникам работодателем по представлению соответствующей Комиссии, в состав которой в обязательном порядке входят члены Цехкома.

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

Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), 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 по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации
- правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- порядок проведения аттестации работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- положение о защите персональных данных работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

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

5.1.2. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

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

5.1.4. Проводить (не реже одного раза в пять лет) специальную оценку условий труда.

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. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также моющие и обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами по перечню профессий и должностей в соответствии Перечнем обеспечения работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденным работодателем 25.11.2010 года по согласованию с цехкомом.

- 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 гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:
поварам, шеф-повару предоставляют дополнительные дни отпуска за фактические дни занятости более 50% рабочего времени во вредных условиях труда.
- 5.1.12. Обеспечивать проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, предоставить до 2-х часов рабочего времени на амбулаторное обследование в один день и дополнительно до 2-х часов рабочего времени для прохождения в женской консультации осмотра врачом-гинекологом.
- 5.1.13. 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.
- 5.1.14. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.
- 5.1.15. Работодатель разрабатывает инструкции по охране труда по профессии и (или) виду выполняемой работы и согласовывает с цехкомом.
- 5.1.16. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 5.1.17. 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, но не менее суммы, предусмотренной на эти цели действующим законодательством.
- 5.1.18. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 5.1.19. Обучать за счет 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 общественный контроль за состоянием охраны труда, санитарно-бытовых помещений, соблюдения работниками требований безопасности труда, применения работниками средств индивидуальной защиты.
- 5.2.3. Обеспечить полную гласность при распределении путевок. Путевки на лечение выделять в первую очередь часто и длительно болеющим работникам, хронически больным и состоящим на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.

6. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме», Приказом Гособразования СССР от 04.07.1989 № 541 «О введении в действие Правил пожарной безопасности»:

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 так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- 6.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- 6.2.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;
- 6.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) 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 так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требования пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- 6.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;
- 6.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны осуществлению ими служебных обязанностей;
- 6.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;
- 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 дружин,

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, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

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

7.2. Работник имеет право на:

- санаторно-курортное лечение (распределение путевок на санаторно-курортное лечение осуществляется в соответствии с Порядком, принятым Комиссией по организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работников дошкольных образовательных учреждений и членов их семей);

- материальную помощь (оказание единовременной материальной помощи работникам муниципальных учреждений осуществляется в соответствии с Порядком, утвержденным Постановлением Администрации города Норильска.

внеочередное устройство своего ребенка в дошкольное образовательное учреждение;

частичное возмещение оплаты стоимости содержания в детских садах детей Работников, если среднедушевой доход на одного члена семьи ниже 1,5 величины прожиточного минимума на душу населения, установленной Постановлением Правительства Красноярского края по районам Крайнего Севера в соответствующем периоде.

7.2.1. 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 Совета

АдминистрацииКрасноярского края по районам Крайнего Севера в соответствующем периоде, при условии отсутствия у работников в данный период по месту работы права на оплату проезда детей в возрасте до 18 лет к месту использования отпуска и обратно. Данная льгота предоставляется за счёт бюджетных средств, выделенных управлению ~ социальной политики Администрации города Норильска.

7. 3. Работодатель оплачивает работникам и членам их семей расходы по проезду и провозу багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с Порядком, который утверждается постановлением Администрации города Норильска с учетом мнения профсоюза.

7. 4 Работодатель оказывает ежемесячную материальную помощь в размере 1725 руб. Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

8. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. В целях развития системы социального партнёрства Стороны обязуются:

- считать приоритетным договорное регулирование и открытое доверительное сотрудничество в сфере социально-трудовых отношений, основанное на принципах добровольности, равноправия, уважения позиций и учёта интересов сторон, реальности обеспечения принятых обязательств, обязательности исполнения достигнутых договорённостей, ответственности за принятые обязательства, гласности в работе;

- не допускать ограничения, гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Работодатель признает цехком общественным органом, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников и гарантирует предоставление цехкому любой информации, непосредственно связанной с осуществлением его уставной деятельности.

8.3. 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.

8.4. 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.

8.5. Работодатель принимает решения по согласованию с цехкомом в случаях:

- привлечения работника к сверхурочной работе и работе в выходные и рабочие праздничные дни;

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

- изменений должностных инструкций;

- составления графиков сменности; определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

8.6. 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.

8.7. 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.

- 8.8. По письменному заявлению работников, являющихся членами профсоюза, работодатель обеспечивает взимание членских профсоюзных взносов через бухгалтерию в безналичном порядке и перечисление их на счет Профсоюзной организации работников дошкольных образовательных учреждений Администрации города Норильска одновременно с перечислением заработной платы (ежемесячных выплат).
- 8.9. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших цехком представлять и защищать их интересы, работодатель перечисляет на счет профсоюзной организации работников дошкольных образовательных учреждений Администрации города Норильска денежные средства в размере, указанном в заявлении.
- 8.10. Работодатель освобождает от основной работы председателя цехкома (его заместителя) сроком до двух рабочих дней в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзной работы в интересах работников. Освобождение от работы производится на основании письменного заявления работника, которое подаётся на имя работодателя не позднее, чем за три рабочих дня.
- 8.11. По письменному представлению председателя цехкома, поданному не позднее, чем за пять рабочих дней, работодатель освобождает делегатов профсоюзных конференций от основной работы на время их проведения.
- 8.12. Работодатель освобождает члена профсоюзного органа, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда на период краткосрочной учебы.
- 8.13. При расторжении трудового договора по пункту 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации учреждения (организации) и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий осуществляют только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.
- 8.14. Цехком обязуется:
 - 8.14.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
 - 8.14.2. 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.
 - 8.14.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в суде.
 - 8.14.4. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации, охране труда и других.

8.14.5. Обеспечивать реализацию программ, утвержденных Комитетом профсоюзной организации работников дошкольных образовательных учреждений Администрации города Норильска на текущий финансовый год.

8.14.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

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 1 раза в год.

9.7 Настоящий Договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

От Работников:
Председатель цехкома МБДОУ
«Детский сад № 9 «Зимушка»
 Л. Б. Кондратюк
« 11 » мая 2014 г.

От Работодателя:
Заведующий МБДОУ «Детский
сад № 9 «Зимушка»
 О. Н. Шилова
« 21 » мая 2014 г.

