УПРАВЛЕНИЕ ОБЩЕГО И ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОРИЛЬСКА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СОЦИАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР»
(МБУ ДО «СОЦ»)

Принят общим собранием работников
МБУ ДО «СОЦ»
«08» октября 2026

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБУ ДО «СОЦ»

на 3 года (2026 – 2029 годы)

город Норильск
Красноярский край
2026 год

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Трудовой договор	4
3.	Рабочее время и время отдыха	6
4.	Оплата и нормирование труда	9
5.	Условия и охрана труда	11
6.	Гарантии, компенсации и льготы	12
7.	Социальное партнёрство и гарантии профсоюзной деятельности	13
8.	Пожарная безопасность	15
9.	Обеспечение выполнения договора	16

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Социально-образовательный центр» (далее - МБУ ДО «СОЦ»).

1.2. 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. Сторонами Договора являются:

– МБУ ДО «СОЦ», в лице директора МБУ ДО «СОЦ» Клевцова Максима Владимировича, Устава и Распоряжения Администрации города Норильска от 30.03.2005 г. № 473-к, именуемое в дальнейшем **«Работодатель»**;

– работники МБУ ДО «СОЦ», представленные выборным органом первичной профсоюзной организации (далее - ППО) в лице председателя первичной профсоюзной организации действующего на основании решения общего собрания первичной профсоюзной организации МБУ ДО «СОЦ» Горбачевой Е.В. (протокол от 27.02.2018 г. № 06) и решения общего собрания работников МБУ ДО «СОЦ» (протокол от 01.03.2018 г. № 01), именуемые в дальнейшем **«Работники»**, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1.4. Договор заключается на срок 3 года.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников МБУ ДО «СОЦ».

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

1.7. При реорганизации учреждения 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 реорганизации или смене формы собственности Работодателя любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников.

1.14. 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.

1.15. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами Договора и соответствующим органом по труду.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Один экземпляр передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

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 в соответствии со ст. 72 ТК РФ.

2.5. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.ст. 60, 72.1 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязан предоставить Работнику работу, обусловленную трудовым договором.

2.7. 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.

2.8. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.9. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут, и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.10. 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.

2.11. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.12. Работодатель обязуется уведомлять ППО МБУ ДО «СОЦ» 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.

2.13. Принятие решения о возможном расторжении трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения ППО МБУ ДО «СОЦ» в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.14. 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:

- родители, воспитывающие детей-инвалидов;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 18 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 18 лет без матери;
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- работники предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);
- беременные женщины;
- работники, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- родитель, являющийся единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье с тремя и более малолетними детьми, если другой родитель не работает по трудовому договору.

2.15. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для ведения переговоров о трудоустройстве в другой организации до трех часов в неделю с момента предупреждения с сохранением средней заработной платы. Порядок предоставления Работнику времени для поиска работы определяется Работодателем по согласованию с Работником.

2.16. 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.

2.17. Работодатель развивает и популяризирует институт наставничества (решение НГСД от 12.12.2023 № 11/6-307 «Об утверждении Положения о наставничестве в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях муниципального образования город Норильск»).

2.18. Работодатель оказывает консультационную помощь по вопросам социально-трудовых гарантий и мерах поддержки участникам специальной военной операции, и

членам их семей (Федеральный закон от 14.04.2023 № 118-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», Федеральный закон от 20.03.2025 № 35-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

2.19. ППО МБУ ДО «СОЦ» осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов при проведении мероприятий, связанных с высвобождением Работников. Участвует в разработке предложений, направленных на обеспечение социальной защищенности Работников при проведении мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников.

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.

3.2. В МБУ ДО «СОЦ» установлена шестидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ).

3.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю устанавливается следующим категориям работников за ставку заработной платы:

36-часовая рабочая неделя педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогических Работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом МБУ ДО «СОЦ».

3.6. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений Работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений за исключением случаев, когда изменения объема учебной нагрузки осуществляются по соглашению сторон трудового договора.

3.7. Работодатель не имеет права уменьшить нагрузку без объективных причин (например, объективные причины - это сокращение количества учебных часов из-за уменьшения числа учащихся или сокращение учебных часов в соответствии с учебным планом), сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев в соответствии с 5, 6 Порядка определения учебной нагрузки (приказ Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269).

3.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.9. Учебная нагрузка Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных

Работников в соответствующих отпусках (глава V Порядка, приказ Минпросвещения РФ от 04.04.2025 № 269).

3.10. При составлении графика дежурств Работников МБУ ДО «СОЦ», ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы, режим рабочего времени каждого Работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства Работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы Работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в МБУ ДО «СОЦ» не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

3.11. Привлечение педагогических Работников и иных Работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается на условиях, установленных для служебных командировок в соответствии со ст. 167 ТК РФ.

3.12. Режим рабочего времени устанавливается для Работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.13. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (с оплатой пропорционально отработанному времени) устанавливается 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 рабочее время в других случаях устанавливается по соглашению сторон (между Работником и Работодателем).

3.14. Общим выходным днем является воскресенье.

3.15. 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.

3.16. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, перечисленных в ст. 99 ТК РФ.

3.17. 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 (ст. 104 ТК РФ).

3.18. При суммированном учете рабочего времени составляется график сменности, который утверждается и вводится в действие приказом директора МБУ ДО «СОЦ» с учетом мотивированного мнения ППО МБУ ДО «СОЦ». Учетный период при суммированном учете рабочего времени устанавливается равным одному году.

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

3.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения ППО МБУ ДО «СОЦ» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.21. График отпусков составляется с учетом пожеланий Работников и интересов (возможностей) Работодателя.

3.22. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБУ ДО «СОЦ», за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.23. Устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск для Работников продолжительностью:

– не менее 28 календарных дней;

– для педагогических Работников - в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 03.04.2024 № 415;

– для работников-инвалидов - продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

3.24. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам за работу в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня.

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

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

– возникновения непредвиденной трудной жизненной ситуации.

3.26. 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 при этом краткосрочный оплачиваемый отпуск по данному основанию (случаю) предоставляется в течении 15 календарных дней со дня возникновения указанного основания (случая);

– регистрация брака Работника, регистрация брака его детей - 3 календарных дня, при этом краткосрочный оплачиваемый отпуск по данному основанию (случаю) предоставляется не ранее чем за 10 календарных дней до наступления указанного основания (случая) и не позднее 10 календарных дней со дня возникновения указанного основания (случая);

– рождение ребенка - 2 календарных дня при этом краткосрочный оплачиваемый отпуск по данному основанию (случаю) предоставляется в течении 10 календарных дней со дня возникновения указанного основания (случая).

3.27. 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.

3.28. 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.

3.29. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3.30. 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы, 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.

3.31. Работодатель (на основании письменного заявления Работника) предоставляет педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 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 Российской Федерации от 17.03.2025 № 236.

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 МБУ ДО «СОЦ».

4.2. Работнику обеспечивают минимальный размер месячной заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера. (постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П).

4.3. Размеры окладов (должностных окладов) конкретным Работникам устанавливаются руководителем учреждения 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 МБУ ДО «СОЦ».

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):

– за первую половину месяца -26 числа текущего месяца;

– за вторую половину месяца - 11 числа следующего 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 соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право Работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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 невыплаченных в срок сумм.

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

4.8. Работа по совместительству оплачивается пропорционально отработанному времени в соответствии со ст. 285 ТК РФ.

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.

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

5.1.3. Обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников по согласованию с ППО МБУ ДО «СОЦ» в соответствии со специальной деятельностью учреждения за счет средств Работодателя.

5.1.4. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования Работников, внеочередные медицинские осмотры Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за Работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

5.1.5. Возмещать расходы по прохождению предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров (ст. 214 ТК РФ).

5.1.6. Обеспечивать Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия установленным требованиям законодательства Российской Федерации о техническом регулировании, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами (ст. 214 ТК РФ).

5.1.7. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда руководителей, специалистов и Работников учреждений, согласно действующему законодательству (ст. 214 ТК РФ).

5.1.8. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) в соответствии с законодательством о СОУТ, обязательно ознакомив Работников письменно под подпись с результатами проведенной СОУТ на их рабочих местах. Реализовать мероприятия, направленные на улучшение условий труда Работников, учитывая результаты проведенной СОУТ (ст. 214 ТК РФ, Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

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

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

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

5.1.12. Обучать за счет средств Работодателя уполномоченных лиц по охране труда.

5.2. ППО МБУ ДО «СОЦ» **обязуется**:

5.2.1. Направлять для расследования несчастных случаев у Работодателя представителя ППО МБУ ДО «СОЦ».

5.2.2. Обеспечить полную гласность при распределении путевок на санаторно-курортное лечение.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

5.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

5.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя директора МБУ ДО «СОЦ» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

5.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6. ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

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

6.2. Работник имеет право на:

– санаторно-курортное лечение;

– материальную помощь (постановление Администрации города Норильска от 17.01.2006 № 61 «Об утверждении порядка оказания материальной помощи работникам муниципальных учреждений, органов местного самоуправления, других организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования город Норильск, руководителям муниципальных унитарных предприятий», постановление от 28.05.2008 № 1535 «О резервном фонде Администрации города Норильска»);

– 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, утвержденным 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.

6.5. Работодатель оплачивает расходы, связанные с приездом на территорию муниципального образования город Норильск и с выездом с территории муниципального образования город Норильск к новому месту жительства в другую местность в соответствии с порядками, утвержденными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (решение НГСД от 17.12.2024 № 20/6-471 «О порядке и условиях реализации лицам, замещающим на постоянной основе муниципальные должности муниципального образования город Норильск, отдельных гарантий, предусмотренных для лиц, работающих в районах Крайнего Севера», постановление Администрации города Норильска от 27.02.2007 № 302 «О Порядке предоставления компенсации расходов, связанных с переездом»).

7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. В целях развития системы социального партнёрства Стороны обязуются:

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

– не допускать 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.

7.2. Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования представителя ППО МБУ ДО «СОЦ» об устранении нарушений трудового законодательства РФ, настоящего Договора, локальных нормативных актов Работодателя сообщить о результатах рассмотрения требования и принятых мерах (ч.2 ст.370 ТК РФ).

7.3. Работодатель представляет ППО МБУ ДО «СОЦ» в бесплатное пользование помещение для проведения рабочих заседаний, комиссий, собраний и конференций членов профсоюза, место для хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи (телефон, электронная почта, Интернет), оргтехникой, обеспечивает в необходимом количестве бумагой и канцелярскими принадлежностями.

7.4. По письменному заявлению Работников, являющихся членами профессиональных союзов, муниципальное казенное учреждение «Обеспечивающий комплекс учреждений общего и дошкольного образования» обеспечивает взимание членских профсоюзных взносов в безналичном порядке и перечисление их на счета соответствующих профсоюзных органов одновременно с перечислением заработной платы (ежемесячных выплат).

7.5. Работодатель освобождает от основной работы председателя ППО МБУ ДО «СОЦ» (его заместителя) сроком до 2 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 3 рабочих дня.

7.6. По письменному представлению председателя ППО МБУ ДО «СОЦ», поданному не позднее, чем за 5 рабочих дней Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка:

– делегатов на время проведения профсоюзных конференций;

– членов профсоюзного органа, не освобожденных от основной работы, уполномоченных профсоюза по охране труда, представителей профсоюза в создаваемых в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда на период краткосрочной профсоюзной учебы.

7.10. Работодатель предоставляет ППО МБУ ДО «СОЦ» право проведения профсоюзных собраний с 11:00 до 13:00 часов в рабочие дни при условии обеспечения нормальной деятельности Работодателя (отсутствия нарушения деятельности Работодателя).

7.11. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ с председателем ППО МБУ ДО «СОЦ» (его заместителем), в течение двух лет после окончания срока их полномочий осуществляется только с соблюдением порядка, установленного ст. 374ТК РФ.

7.12. ППО МБУ ДО «СОЦ» обязуется:

7.12.1. 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.

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

7.12.3. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для Работников и членов их семей.

7.12.4. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников МБУ ДО «СОЦ».

7.12.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 370 ТК РФ).

7.12.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

8. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

В соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 16.12.2024 № 1120 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности», Постановлением Правительства Российской Федерации от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»:

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

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

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

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

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ДОГОВОРА

С целью исполнения условий и обязательств настоящего Договора стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет 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 реализации мероприятий по выполнению Договора и отчитываться о результатах контроля на Общем собрании Работников не реже 1 раза в год.

9.7. Настоящий Договор действует в течение 3 лет и вступает в силу с 08.10.2026 года.

От Работников:
Председатель первичной
Профсоюзной организации
МБУ ДО «СОЦ»

Горбачева Е.В.

(подпись)

08.10.2026

От Работодателя:
Директор
МБУ ДО «СОЦ»

Клевцов М.В.

(подпись)

МП

08.10.2026