

От Работодателя

Заведующий Муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Павловский детский сад №15»



*Е.А. Петлина* Е.А. Петлина

«29» января 2018 г.

От Работников

Воспитатель Муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Павловский детский сад №15» (протокол  
№ 1 от 29.01.2018 г.)

*Ж.В. Глебова* Ж.В. Глебова

«29» января 2018 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Павловский детский сад №15»

на период с 2018 года по 2021 год

*Коллективный договор  
зарегистрирован в Администрации  
Кургасовского района 13.02.2018  
г. № 3/18*

Павлово  
2018

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту - "Договор") является актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении "Павловский детский сад №15» (далее – МБДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками МБДОУ (далее по тексту - "Работники") и МБДОУ в лице их представителей.

1.2. Сторонами "Договора" являются:

1.2.1. МБДОУ в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя: заведующий МБДОУ Петлина Елена Анатольевна (далее по тексту - "Работодатель").

1.2.2. "Работников" представляет воспитатель МБДОУ Глебова Жанна Владимировна (далее по тексту - "Представитель").

1.3. Предметом "Договора" являются взаимные обязательства "Сторон" по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения "Работников", продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным "Сторонами".

1.4. "Работники" наделяют "Представителя" правом заключить "Договор" и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств "Сторон" в период действия "Договора".

1.5. "Стороны", заключившие "Договор", обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.6. "Договор" заключен полномочными представителями "Сторон" на добровольной и равноправной основе в целях:

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;
- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения "Работников", укреплению деловой репутации "Работодателя";
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.7. "Договор" распространяется на всех "Работников" "Работодателя".

1.8. "Договор" заключен в соответствии с трудовым законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с "Работниками", не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий "Работников", установленный трудовым законодательством и "Договором".

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с "Представителем". Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения "Работников" по сравнению с трудовым законодательством и "Договором".

## **2. Права и обязанности работодателя, работников и представителя работников**

2.1. "Работники" обязуются:

2.1.1. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.1.2. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором.

2.1.3. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда.

2.1.4. Выполнять установленные нормы труда.

- 2.1.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.
- 2.1.6. Бережно относиться к имуществу "Работодателя" и других "Работников".
- 2.1.7. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества у "Работодателя".
- 2.1.8. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.1.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба "Работодателю", его имуществу и финансам.
- 2.1.10. Соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности.
- 2.1.11. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделениях и на территории "Работодателя", соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
- 2.1.12. Эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам и другим предметам, выдаваемым в пользование "Работникам", экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.
- 2.2. "Работодатель" обязуется:
  - 2.2.1. Обеспечивать "Работников" необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения трудовых обязанностей.
  - 2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.
  - 2.2.3. Создавать условия для роста производительности труда.
  - 2.2.4. Предоставлять "Представителю" информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.
  - 2.2.5. Создавать условия, обеспечивающие деятельность "Представителя" в соответствии с трудовым законодательством РФ и "Договором".
  - 2.2.6. Сотрудничать с "Представителем", предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у "Работников", посредством переговоров.
  - 2.2.7. Соблюдать условия "Договора", соглашений, трудовых договоров с "Работниками".
  - 2.2.8. Обеспечивать "Работников" обусловленной трудовыми договорами работой.
  - 2.2.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся "Работникам" заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством РФ, "Договором", правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.
  - 2.2.10. В недельный срок со дня получения от "Представителя" требования об устранении выявленных нарушений по "Договору" сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
  - 2.2.11. Осуществлять обязательное социальное страхование "Работников" в порядке, установленном законодательством РФ.
- 2.3. "Работники" имеют право:
  - 2.3.1. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.
  - 2.3.2. На рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, законодательством РФ и "Договором".
  - 2.3.3. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором.

2.3.4. На отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий "Работников"), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.5. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.6. На информацию об исполнении "Договора" и контроле за исполнением "Договора".

2.3.7. На защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством РФ, методами.

2.3.8. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2.3.9. На возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

2.3.10. На обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4. "Работодатель" вправе:

2.4.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с "Работниками" в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ.

2.4.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.4.3. Поощрять "Работников" за добросовестный эффективный труд.

2.4.4. Требовать от "Работников" исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу "Работодателя" и других "Работников", соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.

2.4.5. Привлекать "Работников" к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

2.5. Обязанности "Представителя":

2.5.1. Осуществлять взаимодействие с "Работодателем", руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов.

2.5.2. Совместно с "Работодателем" осуществлять меры по повышению эффективности работы, внедрению новой техники, укреплению трудовой и технологической дисциплины.

2.5.3. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья "Работников".

2.5.4. Осуществлять контроль за рациональным использованием "Работниками" рабочего времени и времени отдыха.

2.5.5. Оказывать содействие "Работодателю" в проведении культурно-массовой, спортивной работы, в осуществлении оздоровительных мероприятий, повышении эффективности функционирования объектов социальной сферы.

2.5.6. Осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых "Работодателем" на охрану труда.

2.5.7. Оказывать содействие "Работодателю" в обеспечении режима труда и отдыха "Работников", соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности.

2.5.8. Участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата "Работников".

### **3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора**

3.1. Трудовые отношения между "Работниками" и "Работодателем" регулируются трудовым договором, "Договором", локальными нормативными актами.

3.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положения "Работников", определенного трудовым законодательством РФ и "Договором".

3.3. Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок и определенный срок (не более 5 (пяти) лет). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия "Работодатель" обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

3.4. Испытательный срок устанавливается на срок не более 3 (трех) месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.5. При принятии решения о сокращении численности или штата "Работников" "Работодатель" обязан:

3.5.1. Не позднее, чем за 2 (два) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного "Работника", а в случае, если решение о сокращении численности или штата "Работников" может привести к массовому увольнению "Работников", - не позднее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.5.2. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение 3 (трех) рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

3.5.3. Предупредить каждого работника о прекращении трудового договора не менее чем за 2 (два) месяца в письменном виде.

3.5.4. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 318 Трудового кодекса РФ.

3.5.5. Исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством РФ.

3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ, с его письменного согласия "Работодатель" обязан перевести на другую имеющуюся у "Работодателя" работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4 (четырёх) месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у "Работодателя" отсутствует, то "Работодатель" обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, если иное не предусмотрено соглашениями или трудовым договором.

3.7. Если работник не согласен работать в новых условиях, то "Работодатель" обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

3.8. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или

работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

3.9. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 8, 9 или 10 или 13 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

3.10. В случаях, предусмотренных ч.1 ст. 84 Трудового кодекса РФ, трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у "Работодателя" работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом "Работодатель" обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях "Работодатель" обязан, если это предусмотрено соглашениями, трудовым договором.

#### **4. Рабочее время, время отдыха**

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 (сорок) часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается 36 (тридцати шести) часовая рабочая неделя. Для женщин устанавливается 36 (тридцати шести) часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.2. Применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.3. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.

4.4. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

4.5. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

4.6. Всем "Работникам" предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, который составляется "Работодателем" не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года. Все виды оплачиваемых дополнительных отпусков суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

4.7. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременностям и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы.

4.8. "Работодатель" обязуется предоставить дополнительные оплачиваемые отпуска:

4.8.1. Всем "Работникам":

- продолжительностью 16 календарных дней, в соответствии со ст. 321 Трудового кодекса РФ.

4.8.2. Продолжительностью 3 календарных дня «Работникам», занимающим следующие должности с ненормированным рабочим днем:

- заведующему;
- заведующему хозяйством.

4.8.3 Работникам образовательной организации, занятым на работах с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в частности, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- повару – 7 календарных дней;
- машинисту по стирке и ремонту спецодежды – 7 календарных дней.

4.8.4. В иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

4.9. Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.11. "Работодатель" обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

4.11.1. Участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году.

4.11.2. Работающим пенсионерам, получающим пенсию по возрасту - до 14 календарных дней в году.

4.11.3. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

4.11.4. Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

4.11.5. "Работникам" в случаях рождения ребенка, регистрации брака - до 5 календарных дней.

4.11.6. "Работникам" в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

4.11.7. Иным "Работникам" отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения "Работодателя".

## **5. Подготовка и дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации**

5.1. «Работники» имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между «Работником» и «Работодателем».

5.2. Подготовка «Работников» и дополнительное профессиональное образование «Работников», направление «Работников» (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются «Работодателем» на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Необходимость подготовки «Работников» (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления «Работников» на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет «Работодатель».

«Работодатель» обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование «Работников», если это является условием выполнения «Работниками» определенных видов деятельности.

«Работникам», проходящим подготовку, «Работодатель» должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством

При направлении «Работодателем» «Работника» на прохождение независимой оценки квалификации «Работодатель» должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Оплата труда "Работников" осуществляется в соответствии с "Договором", трудовым договором, "Положением об оплате труда и стимулировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Павловский детский сад №15», иными локальными нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

6.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании, в трудовых договорах.

6.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

6.4. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца: 10 и 25 числа каждого месяца.

6.5. Заработная плата выплачивается путем выдачи денежных средств через кассу или перечисляется на счет в банке (в том числе с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание "Работодателя"). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## **7. Гарантии и компенсации**

7.1. Под гарантиями в "Договоре" понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных "Работникам" прав в области социально-трудовых отношений.

Под компенсациями в "Договоре" понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения "Работникам" затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законодательством РФ.

7.2. Размеры и порядок выплаты выходных пособий установлены Трудовым Кодексом РФ.

7.3. Дополнительные гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предоставляются в соответствии с трудовым законодательством РФ.

7.4. "Работодатель" обязуется руководствоваться преимущественным правом на оставлении на работе при сокращении численности или штата "Работников" согласно ст. 179 Трудового кодекса РФ.

## **8. Охрана и обеспечение безопасных условий труда**

8.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на "Работодателя".



8.2. "Работодатель" обязан обеспечить:

8.2.1. Безопасность «Работников» при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

8.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.2.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты «Работников».

8.2.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

8.2.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами «Работникам», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

8.2.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

8.2.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.2.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения «Работниками» средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.2.11. 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.

8.2.12. Недопущение «Работников» к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.2.13. Информирование «Работников» об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.2.14. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья «Работников» при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

- 8.2.16. Расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.2.17. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение «Работников» в соответствии с требованиями охраны труда, а также организация доставки «Работников», заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
- 8.2.18. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.2.19. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.
- 8.2.20. Обязательное социальное страхование «Работников» от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.2.21. Ознакомление «Работников» с требованиями охраны труда.
- 8.2.22. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для «Работников» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного «Работниками» органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.
- 8.2.23. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.
- 8.3. "Работники" обязаны:
- 8.3.1. Соблюдать требования охраны труда.
- 8.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 8.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 8.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 8.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению «Работодателя» в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

## **9. Контроль за выполнением договора**

- 9.1. Контроль за выполнением "Договора" осуществляется назначенными "Сторонами" ответственными лицами.
- Ответственными лицами со стороны "Работодателя" являются: заведующий МБДОУ. Ответственными лицами со стороны "Работников" являются: воспитатель МБДОУ.

10.2. При осуществлении контроля "Стороны" обязаны представлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для контроля за выполнением "Договора".

10.3. "Работодатель" обязуется предоставлять по требованию "Представителя" отчет об исполнении обязательств по "Договору".

10.4. "Представитель" обязуется осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых "Работодателем" на охрану труда, оздоровление "Работников" и членов их семей, гарантии и компенсации "Работникам".

## **11. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров**

11.1. Под коллективным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между "Работниками" (их представителями) и "Работодателем" (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом "Работодателя" учесть мнение "Представителя" при принятии локальных нормативных актов.

11.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, "Стороны" по "Договору" обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

## **12. Дисциплина труда и материальная ответственность сторон договора**

12.1. "Работодатель" обязан в соответствии с трудовым законодательством РФ, "Договором", соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения "Работниками" дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется "Правилами внутреннего трудового распорядка".

12.2. "Работодатель" поощряет "Работников", добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими способами: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.

12.3. Материальная ответственность "Работодателя" и "Работников" устанавливается "Договором", трудовыми договорами, договорами о полной материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством РФ.

12.4. "Работодатель" обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки "Работодателем" выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

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

фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен трудовым договором или локальным нормативным актом. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины "Работодателя".

### **13. Заключительные положения**

13.1. Изменения к "Договору" и дополнения "Договора" в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию "Сторон" в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения "Договора".

13.2. "Стороны", виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных "Договором", несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

13.3. "Договор" с приложениями в семидневный срок со дня подписания "Сторонами", "Работодатель" направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.4. При приеме на работу "Работодатель" или его представитель обязан ознакомить работника с "Договором".

13.5. "Договор" составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из "Сторон" и один - для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию "Договора".

13.6. "Договор" заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания "Сторонами".



на 12 (двенадцать) месяцев  
зачисления в МБДОУ  
Павловский №15  
Иванов Е.А. Семилетие