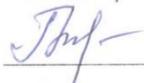


Председатель общего собрания  
работников  
МАДОУ «Детский сад № 8  
комбинированного вида» г. Емвы

 С.В. Гончаренко

31.01.2023 г.

Директор  
МАДОУ «Детский сад № 8  
комбинированного вида» г. Емвы



В.В. Подорова

31.01.2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом

МАДОУ «Детский сад № 8 комбинированного вида» г. Емвы

на 2023 – 2026

Коллективный договор прошел дополнительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми, с <i>заказчиком</i> Регистрационный № <i>271К-2023</i> от « <i>06</i> » <i>03</i> 20 <i>23</i> г. Начальник управления <i>Александрова Анастасия И.</i> подпись: <i>Александрова Анастасия И.</i> Ф.И.О.
---

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ «Детский сад № 8 комбинированного вида» г. Емвы (далее ДОУ) на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель ДОУ, представленный в лице директора, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные представителем работников ДОУ, в лице председателя общего собрания работников ДОУ.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, 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. Коллективный договор заключен полномочным представителем сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе ДОУ;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников в соответствии с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.5. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- закреплять за молодыми специалистами, принятыми на педагогические должности, наставников из числа опытных специалистов;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

– рассматривать представления председателя общего собрания работников ДООУ о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным представителям.

– соблюдать права председателя общего собрания работников ДООУ;

– согласовывать с председателем общего собрания работников ДООУ свои решения в следующих вопросах:

– изменение структуры ДООУ;

– сокращение численности работающих и штатов;

– разработка Положения о выплатах стимулирующего характера работникам ДООУ;

– установление режима рабочего времени для различных категорий работников;

– разрешение на сверхурочные работы;

– увольнение работников по ст. 77 (п.1-11 ТК РФ);

– реорганизация (преобразование) ДООУ.

Председатель общего собрания работников ДООУ обязуется:

– контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

– представлять и защищать права работников ДООУ в комиссии по трудовым спорам;

– направлять Учредителю заявление о нарушении директором ДООУ законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, дополнительных соглашений;

– участвовать в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда работников;

– способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

– отказаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств;

– представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

Для выполнения возложенных обязанностей председатель общего собрания работников ДООУ имеет право:

– контролировать соблюдение законодательных и других нормативных актов об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в ДООУ;

– проверять выполнение мероприятий по охране труда;

– получать информацию от работодателя и других должностных лиц о состоянии охраны труда;

– предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья работников;

– защищать интересы работников ДООУ в комиссии по трудовым спорам.

Работники обязуются:

(ст. 21 ТК РФ)

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор заключен на срок три года (ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с 31.01.2023.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.9. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения (ст. 44 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

## **2. Оплата и нормирование труда.**

2.1. В области оплаты труда по согласованию с работодателем стороны договорились:

2.1.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основании «Положения об оплате труда», являющегося частью данного коллективного договора (Приложение №1), принятого с учетом мнения председателя общего собрания работников ДОУ.

2.1.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 30 и 15 числа каждого месяца путем перечисления на указанный работником счет в Сбербанке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, она производится накануне (ст. 136 ТК РФ).

2.1.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

2.1.4. Работодатель имеет право переводить работников, в том числе и по замещению отсутствующего, на необусловленную трудовым договором работу без их согласия (ст. 72.1, 72.2).

2.1.5. Привлечение работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, допускается с письменного согласия работника (статья 60.2 ТК РФ).

2.1.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника

без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст. 151 ТК РФ).

Конкретный размер доплаты работнику определяется соглашением с Работодателем, не может быть ниже 16 % тарифной ставки (должностного оклада).

2.1.7. Вознаграждения (за выслугу лет, за профессиональное мастерство и другие) выплачиваются в соответствии с Положением (Приложение №1).

2.1.8. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата (глава 26 ТК РФ).

2.1.9. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и пересмотр норм труда с учетом мнения председателя общего собрания работников ДОО не чаще чем один раз в год по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда (ст. 160 ТК РФ).

2.2.2. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

2.3. Гарантии и компенсации:

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы (ст. 168 ТК РФ) по проезду - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, найму жилого помещения - 500 рублей, суточные в размере - 100 рублей.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177 ТК РФ).

2.3.3. Работникам ДОО в день и после сдачи крови предоставляется дополнительный день отдыха (ст. 186 ТК РФ).

2.3.4. Работникам ДОО, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, производится компенсация расходов:

– на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 ТК РФ).

– связанных с переездом расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 326 ТК РФ).

– оплата за счет средств организации стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций или лечения при наличии соответствующего медицинского заключения, если соответствующие консультации не могут быть предоставлены по месту проживания (ст. 323 ТК РФ).

### 3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ:

- выполнение обязанностей отсутствующего работника, за которым по законодательству сохраняется место работы (например, прием на работу сотрудника взамен ушедшей в декрет и в отпуск по уходу за ребенком работницы);

- прием на работу пенсионеров по возрасту, а также лиц, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

- прием на работу заместителя руководителя ДОУ;

- прием на работу лиц, получающих образование по очной форме обучения;

- работа по совместительству и некоторые другие ситуации.

3.3. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для заместителя руководителя – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. ст. 70, 207 ТК РФ и для лиц, имеющих стаж педагогической работы более 3 лет.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

3.6. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.6.1. Для создания системы переподготовки работников сторонами разрабатывается План повышения квалификации и подготовки кадров.

3.6.2. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением следующие благоприятные условия труда: дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования.

3.6.3. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны производиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Полномочного представителя работников ДОО.

Работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже раз в три года.

#### **4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении**

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием председателя общего собрания работников ДОО.

4.2. Работодатель и председатель общего собрания работников ДОО обязуются совместно разрабатывать Программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

4.3. Работодатель совместно с председателем общего собрания работников ДОО принимает меры по предотвращению массовых увольнений, социальной защите увольняемых работников и созданию новых рабочих мест.

4.4. Работодатель обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям в части реализации права граждан на труд.

4.5. Работодатель несет ответственность за обеспечение стабильной занятости своих работников и обязуется в случае необходимости сокращения штатов:

- принимать все меры для сохранения рабочих мест, а в случае сокращения деятельности осуществлять переход на условия неполного рабочего времени и другие возможные меры;
- известить работника о его увольнении по сокращению штатов не менее, чем за 2 месяца (под расписку).

4.6. Работодатель обязан содействовать в трудоустройстве:

- граждан предпенсионного и пенсионного возраста;
- выпускников образовательных учреждений, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет и инвалидов трудоспособного возраста с сопровождением на неполный рабочий день, неполную рабочую неделю с гибким графиком работы;
- студентов 2-3 курсов для прохождения стажировки;
- привлечение наставников при трудоустройстве инвалидов из числа высококвалифицированных работников.

4.7. Работодатель по согласованию с председателем общего собрания работников ДОО организует переобучение высвобождаемых работников новым профессиям.

4.8. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за три года до пенсии);

- проработавшим в ДОУ более 10 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 18 лет.

4.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время .

4.10. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.11. Работодатель трудоустраивает на прежнее место работы выпускников образовательных учреждений, устроившихся на работу и в дальнейшем призванных на военную службу в течение трех месяцев с момента окончания прохождения срочной военной службы обратившихся с заявлением о приеме на работу в ДОУ.

4.12. Работодатель производит квотирование рабочих мест для студентов и специализированных учебных заведений для прохождения производственной практики, для выпускников специализированных учебных заведений, ищущих работу впервые.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

### **5.1. Рабочее время.**

5.1.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения председателя общего собрания работников ДОУ, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения председателя общего собрания работников ДОУ.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие (ст. 103 ТК РФ).

### **5.1.2. Устанавливается продолжительность рабочего времени (ст. 91 ТК РФ):**

– для педагогов-женщин, работающих независимо от занимаемых должностей в ДОУ, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; для мужчин – не более 40 часов в неделю;

– рабочего времени педагогическим работникам (не более 36 часов в неделю) (ст. 333 ТК РФ);

– работникам в возрасте до 16 лет – устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 24 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

– работникам, являющимся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

– работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ);

– работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, продолжительность рабочего времени устанавливается - не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.1.3. До подписания трудового договора по соглашению сторон устанавливаются преференции в виде установления неполного рабочего времени, гибкого графика работы, посменной работы для следующих категорий работников:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет;

- инвалидов трудоспособного возраста.

5.1.4. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке: Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю. Общими выходными днями являются: суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

5.1.5. Работодатель обязуется обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.1.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск (ст.114 ТК РФ):

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск для педагогов – 42 календарных дня (ст.118 ТК РФ);

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск для обслуживающего персонала – 28 календарных дня (ст.115 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – до 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сотрудникам в связи с работой в местности, приравненной к районам Крайнего Севера - 16 календарных дней.

5.1.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения председателя общего собрания работников ДОО. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или удобное для них время пользуются педагогические работники.

5.1.8. По желанию работника и с согласия Работодателя ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.1.9. Стороны договорились, что отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

5.1.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

5.1.11. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

## **6. Условия и охрана труда**

6.1. Обязательства работодателя в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда:

6.1.1. Создать в ДОО комиссию по охране труда. В целях обеспечения требований охраны труда и проведения профилактической работы создать уголок охраны труда (ст. 217 ТК РФ).

6.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 212 ТК РФ).

6.1.3. Проводить специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ).

6.1.4. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры работников (Приложение №2) (ст. 213 ТК РФ).

6.1.5. Приобретать и выдавать за счет собственных средств организации сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (Приложение №3) (ст.221 ТК РФ).

6.1.6. Организовать проведение стирки, чистки, дезинфекции, дегазации, дезактивации, обеспыливания, обезвреживания и ремонта средств индивидуальной защиты

6.1.7. Приобретать и выдавать за счет собственных средств ДОУ смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (приложение №4) (ст. 221 ТК РФ).

6.1.8. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

6.1.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ).

6.1.10. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (ст. 212 ТК РФ).

6.1.11. Разработать и реализовать план улучшения условий и охраны труда. (Приложение №5)

6.1.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в ДОУ и выполнением Плана мероприятий (соглашения) по улучшению условий и охраны труда:

- обеспечивать совместно с председателем общего собрания работников ДОУ проведение производственного и общественного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах ДОУ, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- рассматривать на совместных заседаниях с председателем общего собрания работников ДОУ, совместных комиссиях вопросы выполнения Плана мероприятий (соглашения) по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в ДОУ и информировать работников о принимаемых мерах.

6.1.14. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

6.1.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 253 ТК РФ);

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.16. 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 (или) опасными условиями труда (ст. 265 ТК РФ);
- направлять работников на периодические медицинские осмотры ежегодно (ст. 213 ТК РФ).

6.2. Обязательства работника (ст. 214 ТК РФ):

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами ДОУ.

6.2.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.2.5. Извещать немедленно 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).

6.3. Обязательства председателя общего собрания работников ДОУ:

6.3.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

6.3.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда уполномоченными лицами по охране труда, членами комиссии по охране труда.

6.3.3. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

6.3.4. В целях защиты прав и интересов работников:

- принимать участие в подготовке локальных документов ДОУ в области охраны труда;
- осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

6.3.5. Проводить обучение уполномоченных лиц по охране труда и членов комиссии по охране труда.

6.3.6. Проводить совместно с работодателем смотры - конкурсы среди уполномоченных лиц по охране труда.

## **7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни**

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников:

### 7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Организовать работу по охране здоровья работников, поддержке здорового образа жизни в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.2. Своевременно информировать работников об условиях и охране труда в ДООУ, на рабочих местах, о степени риска повреждения здоровья, о размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

7.1.3. Оборудовать медицинский кабинет.

7.1.4. Проводить совещания и семинары с работниками ДООУ по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний, а также инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

Размещать на информационных стендах, сайте ДООУ телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых на территории Республики Коми.

7.1.5. Принимать участие и оказывать содействие учреждениям здравоохранения в пропаганде донорства крови и ее компонентов, при организации и проведения ежегодного Дня донора.

7.1.6. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО);

- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками.

7.1.7. Обеспечивать проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ-инфекции

### 7.2. Работник обязуется:

7.2.1. Проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

Своевременно проходить иммунизацию, в том числе по эпидемиологическим показаниям.

7.2.2. Изучать информационные материалы по диагностике, лечению, профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально значимых.

7.2.3. Проходить профилактическое добровольное обследование на выявление ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний из перечня социально-значимых.

7.2.4. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых в ДООУ занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

## 8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель и председатель общего собрания работников ДОО договорились, что без создания достойных условий жизни, быта и отдыха работников невозможны эффективность производства и социального благополучия работников.

8.2. Работодатель совместно с председателем общего собрания работников ДОО обязуются обеспечивать социальные гарантии работникам независимо от места их работы, занимаемой должности: производить выплаты за счет средств социального страхования:

- пособие при рождении ребенка и уходу за ребенком;
- оплату больничных листов.

8.3. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней, в случае выезда за пределы Республики – до 10 календарных дней;

- работающим пенсионерам – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней.

– по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам – до 10 календарных дней.

8.3.1. Оказывать работникам материальную помощь в размере оклада (ставки заработной платы) в следующих случаях в следующих случаях: (Приложение № 1)

- в связи с семейными обстоятельствами;
- в связи со смертью работника и близких родственников;
- в связи с длительной болезнью работника.

8.3.2. Работников за многолетний безупречный труд и в связи с юбилейными днями рождения награждать Почетными грамотами с выплатой денежной премии в размер оклада (ставки заработной платы) при стаже работы в ДОО не менее 20 лет.

8.3.3. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников.

8.3.4. Для работников ДОО и членов их семей проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные: Дню семьи, Международному дню защиты детей, Дню пожилых людей, Дню знаний, Дню матери, детские новогодние утренники.

8.3.5. Организовывать для работников спортивно-массовые мероприятия, способствующие укреплению семейных ценностей (совместные занятия в секциях, кружках, совместные турпоездки, походы, велопробеги, лыжные кроссы, турниры, конкурсы, спартакиады с привлечением семейных команд).

8.3.6. Оказывать помощь для лиц с ограниченными возможностями при трудоустройстве и привлекать наставников для трудоустроенных инвалидов из числа высококвалифицированных работников.

## **9. Работа с молодежью**

9.1. В целях привлечения в ДОО молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

–предоставлять рабочие места для молодежи, окончившей общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации;

–обеспечить молодым работникам возможность социально-трудоустройственной адаптации в течение первого года работы;

–создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;

–способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития.

9.2. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве, предоставляется:

–возможность установления гибкого графика работы;

–доплаты (надбавки) к должностному окладу (тарифной ставке) в размере 10%.

9.3 Работодатель при участии председателя общего собрания работников ДОО организует:

–проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста, профессионального мастера;

–спортивный и культурный досуг молодежи;

–закрепление за молодыми работниками опытных работников (наставничество).

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

10.1. Под коллективным трудовым спором понимается неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их 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 Полномочного представителя работников ДОО при принятии локальных нормативных актов.

10.2. При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров стороны коллективного договора придерживаются порядка и правил, предусмотренных главой 61 ТК РФ.

10.3. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

10.4. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

10.5. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

## **11. Ответственность сторон социального партнерства**

11.1. Стороны в соответствии с действующим законодательством и (или) их Уставами несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по коллективному договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением коллективного договора. Должностные лица, представляющие работодателя, в трудовые обязанности которых входит обеспечение выполнения заключенного

коллективного договора, привлекаются к дисциплинарной ответственности за нарушение или невыполнение обязательств коллективного договора.

11.2. Стороны вправе по взаимному согласию устанавливать дополнительную ответственность за нарушение, неисполнение обязательств по коллективному договору или невыполнение совместных решений, если эта дополнительная ответственность не противоречит действующему законодательству.

11.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

11.4. Сторона, допустившая нарушение условий коллективного договора, обязана в течение одного месяца с даты получения представления другой стороны принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение. В случае невозможности устранения выявленных нарушений или непринятия соответствующих мер в установленный срок, проводятся взаимные консультации Сторон. По результатам консультаций Сторонами принимается согласованное решение, обязательное к исполнению.

11.5. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных, непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение коллективного договора. При этом сроки исполнения обязательств отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

## **12. Заключительные положения**

12.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

12.2. Контроль выполнения положений коллективного договора осуществляется с периодичностью не реже, чем один раз в шесть месяцев.

12.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

12.4. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

12.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

к коллективному договору между  
администрацией МАДОУ  
«Детский сад № 8  
комбинированного вида» г. Емвы  
и работниками МАДОУ  
«Детский сад № 8  
комбинированного вида» г. Емвы

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

### 1. Общие положения

1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту «Правила») регламентируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в МАДОУ «Детский сад № 8 комбинированного вида» г. Емвы и его филиалах (обособленных подразделениях) (далее по тексту «Предприятие») между работниками и МАДОУ «Детский сад № 8 комбинированного вида» г. Емвы.

2. Правила составлены на основании Конституции РФ и Трудового кодекса РФ (далее по тексту «Кодекс»).

3. Правила обеспечивают:

- право каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

- равенство прав и возможностей работников;

- право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральными законами и Коллективным договором между администрацией МАДОУ «Детский сад № 8 комбинированного вида» г. Емвы и работниками МАДОУ «Детский сад № 8 комбинированного вида» г. Емвы (далее по тексту «Коллективный договор»);

- равенство возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

- право работников и Предприятия на защиту своих прав и интересов;

- право работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

- право на обязательное социальное страхование работников;

- обязанность Предприятия по возмещению вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право Предприятия требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Предприятия;

- право работников требовать от Предприятия соблюдения обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

4. На Предприятии в соответствии со ст. 3 и 4 Кодекса запрещены дискриминация в сфере труда и принудительный труд.

5. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется на Предприятии путем заключения, изменения, дополнения работниками и Предприятием трудовых договоров, а также Коллективного договора. В соответствии со ст. 320 Трудового Кодекса Российской Федерации для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36- часовая рабочая неделя.

### II. Порядок приема и увольнения работников

1.Трудовые отношения между работниками и Предприятием возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Кодексом.

Трудовые отношения между генеральным директором и Предприятием возникают на основании контракта в результате назначения генерального директора (далее по тексту «Работодатель») на должность. Начальник подразделения (далее по тексту «Начальник») назначается на должность генеральным директором.

2.В соответствии с трудовым договором, а также Коллективным договором Работодатель обязуется предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные Кодексом, законами и иными нормативными трудовыми актами, нормативными актами Предприятия, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие на Предприятии правила внутреннего трудового распорядка.

3.Трудовой договор заключается в письменной форме.

4.Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

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. При заключении срочного трудового договора необходимо руководствоваться ст. 59 Кодекса.

5.Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем (Начальником).

В случае если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

6.Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу,
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний для рабочих - в случае занятия должностей, которые требуют специальных знаний или специальной подготовки;
- при приеме на работу требуется предварительный медицинский осмотр в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти в области здравоохранения.

7.Прием на работу оформляется приказом Предприятия, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с действующими на Предприятии правилами, Коллективным договором, иными нормативными актами и должностными инструкциями, действующими на Предприятии, имеющими отношение к трудовым функциям работника.

8.Изменение трудового договора.

Перевод на другую постоянную работу на Предприятии по инициативе Работодателя (Начальника), т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, допускается только с письменного согласия работника.

9.В случае производственной необходимости работник может быть переведен на другую работу с соблюдением положений ст. 74 Кодекса.

10. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в следующих случаях:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- не прохождения в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, "обусловленной трудовым договором";
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными актами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой с соблюдением положений ст. 157 Кодекса.

11. Основаниями для прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 Кодекса);
- истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 Кодекса), за исключением случаев, когда - трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не требовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 Кодекса);
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (Начальника) (ст. 81 Кодекса);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Предприятия (ст. 75 Кодекса);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 Кодекса);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая ст. 72 Кодекса);
- отказ работника от перевода в связи с перемещением Предприятия в другую местность (часть первая ст. 72 Кодекса);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 Кодекса);
- нарушение установленных Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 Кодекса). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

### **III. Основные права и обязанности работника**

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами Предприятия, и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (на основании приказов по Предприятию о режиме рабочего времени, графиков отпусков и Коллективного договора);
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Предприятия в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами формах;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Предприятия;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Предприятиями других работников; незамедлительно сообщить администрации Предприятия либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Предприятия.

#### **IV. Основные права и обязанности предприятия**

Предприятие имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Предприятия и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Предприятия;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Предприятие обязано:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров;
- заключать Коллективный договор между администрацией и работниками;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные правилами;
- вести коллективные переговоры;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового, права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Предприятием в предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовыми договорами.

## **V. Рабочее время**

1. Нормальная продолжительность рабочего времени на Предприятии не может превышать 40 часов в неделю, в соответствии со ст. 320 Трудового Кодекса Российской Федерации для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливается 36- часовая рабочая неделя.

Предприятие обязано вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

16 ч в неделю - для работников в возрасте до 16 лет;

5 ч в неделю - для работников, являющихся инвалидами I и II группы;

4 ч в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет;

4 ч в неделю - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

2. Время начала, окончания работы и перерыв для отдыха устанавливаются:

- с 7.00 до 19.00

На Предприятии по условиям производства по некоторым категориям работников (сторожевая служба и т. д.) ведется суммированный учет рабочего времени по графикам работы.

Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней уменьшается на 1 ч.

Ночное время - время с 22.00 до 6.00.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие возраста 18 лет, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинскими заключениями; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе Предприятия (сверхурочная работа).

Сверхурочная работа - работа, производимая работником по инициативе Предприятия за пределами установленной продолжительности рабочего времени ежедневной работы, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника в случаях, указанных в ст. 99 Кодекса.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет. Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается с их письменного согласия.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение двух дней подряд и 120 ч в год.

## **VI. Время отдыха**

1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению!

2. Виды отдыха:

- перерыв в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

### 3. Перерывы для отдыха и питания.

В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью до 1 ч, который не включается в рабочее время.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 ч.

4. На Предприятии установлены один выходной день в неделю (еженедельный непрерывный отдых) - воскресенье, сторожевой службе и другим работникам предоставляются выходные дни по графикам.

### 5. Нерабочие праздничные дни (ст. 112):

1,2,3,4 и 5 января – Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной День переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается, если приостановка работы невозможна по производственно-техническим Условиям.

### 7. Отпуска.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (в отношении вспомогательного и обслуживающего персонала указана продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 24 календарных дня), и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам на основании Коллективного договора.

Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы на Предприятии.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков на Предприятии.

На Предприятии составляется и утверждается график отпусков. График отпусков, обязателен как для Работодателя, так и для работников.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией согласно ст. 126 Кодекса.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем (Начальником).

## VII. Оплата труда

1. Заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. Работодатель производит оплату труда работников по утвержденным генеральным директором штатным расписаниям.

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

4. Заработная плата каждого работника Предприятия зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничена.

Заработная плата работника Предприятия состоит из двух частей:

- постоянной части (должностной оклад), которая устанавливается в соответствии со штатным расписанием;

- переменной части, которая устанавливается в соответствии с Коллективным договором.

Условия оплаты труда работника определяются трудовым договором, заключаемым с ним при приеме его на работу.

5. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц:

- 30 числа текущего месяца за первую половину месяца, и 15 числа месяца, следующего за отработанным – за вторую половину месяца (окончательная выплата по итогам отчетного месяца).

Заработная плата за декабрь (окончательный расчет за текущий месяц) выплачивается 30 декабря.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня».

Место выплаты заработной платы - бухгалтерия Предприятия, расположенная в части зданий управления и подразделений Предприятия.

6. Удержания из заработной платы работника для погашения задолженности Предприятию могут производиться:

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пп. 1, 2, подпунктах «а» п. 3 и п. 4 ст. 81, пп. 1, 2, 5, 6 и 7 ст. 83 Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами 2, 3 п. 5 разд. VII настоящих правил, Предприятие вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения зарплаты, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

7. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

счетной ошибки:

если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Общий объем всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Предприятия, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

8. В случае если Предприятие допустит задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, оно несет ответственность в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами.

9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производимая по совместительству, оплачивается в зависимости от проработанного времени или выработки (ст. 152 Кодекса).

10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 Кодекса).

11. Оплата ночного времени на Предприятии производится на основании подписанного Коллективного договора.

### **VIII. Гарантии и компенсации**

1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и др.), работникам предоставляются иные гарантии и компенсации.

2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Работнику возмещаются:

- 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 Предприятия.

3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются в соответствии со ст. 173-177 Кодекса.

4. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, предоставляются в соответствии со ст. 178-181 Кодекса.

5. При временной нетрудоспособности работника Предприятие выплачивает ему пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом.

6. Гарантии и компенсации работникам, связанные с разъездным характером работ, организацию коллективного питания и пр., Предприятие производит в соответствии с Коллективным договором.

### **IX. Дисциплина труда и трудовой распорядок предприятия**

1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определяемым в соответствии с Кодексом и правилами внутреннего трудового распорядка Предприятия.

2. Предприятие обязано создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

3. Предприятие поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, Почетной грамотой, применяет другие виды поощрения).

4. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Предприятие имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

5. До применения дисциплинарного взыскания Предприятие должно затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее месяца со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения.

7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8. Приказ Предприятия о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

10. Если в течении года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

11. Предприятие до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя.

#### **Х. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работника**

1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

2. Предприятие имеет право заключить с работником Предприятия ученический договор на переобучение без отрыва от работы. Ученический договор с работником является дополнительным к трудовому договору.

3. Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором.

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

4. В случае если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязанности по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию Предприятия возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные Предприятием расходы в связи с ученичеством.

#### **XI. Обеспечение прав работников на охрану труда**

1. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Предприятия, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Предприятия;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Предприятия;
- профессиональную переподготовку за счет средств Предприятия в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охраны труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Предприятию;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

## **1. Обязанности Предприятия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.**

Предприятие обязано обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требования охраны труда, безопасные условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств 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;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда на Предприятии;
- в случаях, предусмотренных Кодексом, законами и иными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск на Предприятие должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда на Предприятии и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Кодексом, иными законами сроки;
  - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
  - ознакомление работников с требованиями охраны труда;
  - разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;
  - наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Предприятия.
3. Все работники Предприятия, в том числе его руководители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.
4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда на Предприятии осуществляется на основании Коллективного договора.
- Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

## **ХII. Материальная ответственность сторон трудового договора**

1. Сторона трудового договора (Предприятие или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной ответственности.
2. Обязанность Предприятия возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, возникает в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа Предприятия от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки Предприятием выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника; других случаев, предусмотренных федеральными законами.
3. В случае причинения Предприятием ущерба имуществу работника оно обязано возместить этот ущерб в полном размере. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.
4. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.
5. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами.
6. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:
- когда в соответствии с Кодексом или иными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Предприятию при исполнении работником трудовых обязанностей;
  - недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального договора или полученных им по разовому документу;
  - умышленного причинения ущерба;
  - причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
  - причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
  - причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
  - разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

7. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении Предприятию причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключается с работниками, достигшими 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

### **XIII. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями**

1. Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы.

2. Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

3. Женщинам по их заявлению в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере.

4. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

5. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

6. При предоставлении гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями следует руководствоваться ст. 259-264 Кодекса и Коллективным договором.

### **XIV. Особенности регулирования труда руководителя предприятия**

Особенности регулирования труда руководителя Предприятия регламентируется гл. 43 Кодекса и Уставом Предприятия.

### **XV. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров**

1. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между Предприятием и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению трудовых споров.

2. На Предприятии образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Предприятия. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются на общем собрании работников Предприятия.

Представители Предприятия назначаются в комиссию руководителем Предприятия.

3. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам регламентируется ст. 386-390 Кодекса.

4. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется Предприятием.

Комиссия по трудовым спорам может иметь свою печать.

5. Индивидуальные трудовые споры по заявлению работников Предприятия могут рассматриваться в судах, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

## XVI. Рассмотрение коллективных трудовых споров

1. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и Предприятием по вопросу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), а также в связи с отказом Предприятия учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права на Предприятии.

2. При рассмотрении коллективного трудового спора на Предприятии следует руководствоваться гл. 61 Кодекса.

## XVII. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

### Приложение № 2

Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных медицинских осмотров работников при поступлении их на работу и в период трудовой деятельности

№№ п/п	Профессия, должность	Периодичность проведения медицинских осмотров	Вредный (опасный) производственный фактор, номер согласно Перечню (Приказ Минтруда России от 31.12.2020 № 1420н, Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н)
1	2	3	4
<b>1.</b>	<b>Административный персонал</b>		
1	Директор	1	Прил.2 п.20
<b>2</b>	<b>Педагогический персонал</b>		
2.	Старший воспитатель	1	Прил.2 п.20
3	Музыкальный руководитель	1	Прил.2 п.20
4	Учитель-логопед	1	Прил.2 п.20
5	Воспитатель	1	Прил.2 п.20
6	Инструктор по физкультуре	1	Прил.2 п.20
<b>3.</b>	<b>Учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал</b>		
7	Зам. зав. по АХР	1	Прил.2 п.20
8	Повар	1	Прил.2 п.20

9	Шеф-повар	1	Прил.2 п.20
10	Кастелянша	1	Прил.2 п.20
11	Машинист по стирке белья	1	Прил.2 п.20
12	Младший воспитатель	1	Прил.2 п.20
13	Подсобный рабочий	1	Прил.2 п.20
14	Рабочий по обслуживанию здания	1	Прил.2 п.20
15	Кладовщик	1	Прил.2 п.20
16	Дворник	1	Прил.2 п.20

График прохождения медосмотра: июль, август

Приложение № 3

### НОРМЫ

выдачи обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью  
и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование средств	Норма выдачи на 1 работника в год (штука, пара)	Основание предоставления (название и реквизиты нормативного акта)
1	2	3	4	5
1.	Кладовщик	Рукавицы комбинированные	4 пары	-
		Халат хлопчатобумажный	3 шт. на 2 года	п. 41 приказа Минздравоохранения СССР ОТ 29.01.1988 № 65
		Косынка или колпак хлопчатобумажный	3 шт. на 2 года	
2.	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный (светлый)	2 шт.	п. 19.6 СанПиН 2.4.1.3049-13
3.	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный (светлый)	2 шт.	п. 19.6 СанПиН 2.4.1.3049-13
		Халат хлопчатобумажный для уборки помещений (темный)	1 шт.	п. 19.8 СанПиН 2.4.1.3049-13
		Косынка хлопчатобумажная для раздачи пищи	1 шт.	
		Фартук для мытья посуды	1 шт.	
		Фартук хлопчатобумажный	1 шт.	
		Перчатки резиновые	6 пар	-
4	Повар	Колпак или косынка	2 шт.	п. 12 приказа

		хлопчатобумажная		Минздравоохранения СССР ОТ 29.01.1988 № 65
		Куртка хлопчатобумажная	2 шт.	
		Нарукавники	2 пары	
		Брюки хлопчатобумажные	2 шт.	
		Фартук хлопчатобумажный	2 шт.	
		Тапочки	2 пары	
		Полотенце для рук	дежурное	
		Полотенце для лица	2 шт.	
5	Подсобный рабочий	Колпак или косынка хлопчатобумажная	2 шт.	п. 12 приказа Минздравоохранения СССР ОТ 29.01.1988 № 65
		Куртка хлопчатобумажная	2 шт.	
		Нарукавники	2 пары	
		Брюки хлопчатобумажные	2 шт.	
		Фартук хлопчатобумажный	2 шт.	
		Тапочки	2 пары	
		Полотенце для рук	дежурное	
		Полотенце для лица	2 шт.	
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм брезентовый или хлопчатобумажный или из смешанных тканей	1 шт.	п. 64 приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.10.08 № 541н
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием	4 пары	
		Респиратор	до износа	
		<i>На наружных работах зимой дополнительно:</i>		
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт. на 3 года	
		Брюки на утепляющей прокладке	1 шт. на 3 года	
		Сапоги кожаные утепленные	1 пара на 3 года	
7.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей	1 шт.	п. 20 приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.10.08 № 541н
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 шт.	
		Рукавицы комбинированные или	6 пар	

		перчатки с полимерным покрытием		
		Плащ непромокаемый	1 шт. на 3 года	
		<i>Зимой дополнительно:</i>		
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт. на 3 года	
		Сапоги кожаные утепленные	1 пара на 3 года	
8	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	- костюм хлопчатобумажный	1 шт.	п. 46 приказа Минздравсоцразвития РФ от 01.10.08 № 541н
		- фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2 шт.	
		- сапоги резиновые	1 пара	
		- перчатки резиновые	дежурные	
		- перчатки с полимерным покрытием	4 пары	

Перечень профессий работников, получающих бесплатно  
смывающие и обеззараживающие средства и нормы выдачи

Наименование профессии	Наименование смывающих и обеззараживающих средств	Норма выдачи в месяц	Наименование работ и производственных факторов
1	2		3
Младший воспитатель	«Ника супер» Мыло хозяйственное Мыло детское «Белизна» «Пемолукс» Стиральный порошок	По инструкции  1 шт. 1 шт. 1 шт.  По инструкции 400 гр.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 года N 1122н  Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (с изменениями на 23 ноября 2017 года)
Машинист по стирке и ремонту белья	Мыло хозяйственное Мыло детское «Белизна» «Комет» Стиральный порошок	1 шт. 1 шт. 1 шт. По инструкции 14 кг.	
Подсобный рабочий	«Ника супер» Мыло хозяйственное Мыло детское «Комет» Стиральный порошок	По инструкции  1 шт. 1 шт. По инструкции 400 гр.	
Дворник	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи);  Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих);  Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.  200 мл.  100 мл.	

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи);	100 мл.
	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих);	200 мл.
	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.

Приложение № 5

План улучшения условий и охраны труда

Наименование мероприятия (структурное подразделение)	Объем и источники финансирования тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия (месяц, квартал)	Ответственный за выполнение	Отметка о выполнении
Приобретение посуды и иных принадлежностей для пищеблока	15000	Декабрь 2023	зам.директора по АХР	
Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, помещениях к нормам Замена окон Замена светильников	800000 100000	Июнь-август 2024	Директор зам. директора по АХР	
Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током замер сопротивления	50000	2 квартал 2023	Директор зам.директора по АХР	
испытание пожарных лестниц	10000	3квартал	зам. директора по АХР	
Замена автоматической пожарной сигнализации и системы оповещения людей о пожаре	1250000	Июнь-июль 2023	зам. директора по АХР	
Мероприятия, связанные с обеспечением работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами Приобретение спецодежды и обуви. Приобретение моющих средств	60000 90000	в течение года	зам.директора по АХР	

Организация уголков, приобретение для них необходимых наглядных пособий по охране труда	30000	ежегодно	Директор зам.директора по АХР	
Разработка, издание инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативных правовых актов и литературы в области охраны труда	10000	ежегодно	Директор зам.директора по АХР	
Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	-	ежегодно	Директор Инструктор по физ. культуре	
Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственная гимнастики с работниками)	-	еженедельно	Инструктор по физ. культуре	
Содержание помещений для проведения физкультурных, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий. Организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий			зам.директора по АХР Инструктор по физ. культуре	

МАДОУ «Детский сад № 8 комбинированного вида» г. Емвы