

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Иркутской области
«Центр развития творчества детей и юношества «Узорочье»

Юридический адрес: г. Иркутск, ул. Дзержинского, дом 43
Телефон 3952 205-448

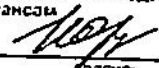
Принят собранием работников
ГБУ ДО ИО ЦРТДЮ «Узорочье»

Списочная численность работников 39 (Тридцать девять) человек

Срок действия: с 01.11.2022 по 01.11.2025
Дата принятия: 31.10.2022

От Работодателя
Директор
ГБУ ДО ИО ЦРТДЮ «Узорочье»
Чернегов Владимир Михайлович
тел. (3952) 205-448

От Работников
Педагог дополнительного образования
ГБУ ДО ИО ЦРТДЮ «Узорочье»
Романова Яна Андреевна
тел. (3952) 205-448

Администрация города Иркутска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № <u>189-184/22</u>
от <u>02</u> <u>11</u> 20 <u>22</u> г.
Начальник отдела труда и управления охраной труда департамента ценового, тарифного регулирования и трудовых отношений комитета по бюджетной политике и финансам
Козырева Н.В. 
Подпись

Иркутск

в завершении

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны настоящего коллективного договора Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Иркутской области «Центр развития творчества детей и юношества «Узорочье», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Чернегова Владимира Михайловича, действующего на основании Устава, и работники Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Иркутской области «Центр развития творчества детей и юношества «Узорочье», в лице педагога дополнительного образования Романовой Яны Андреевны, действующей на основании решения работников №4 от 24.10.2022, именуемого далее «Работники». Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Иркутской области «Центр развития творчества детей и юношества «Узорочье» (далее - ГБУ ДО ИО ЦРТДЮ «Узорочье»).

1.2. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников ГБУ ДО ИО ЦРТДЮ «Узорочье», а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем и улучшающие положение работников.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУ ДО ИО ЦРТДЮ «Узорочье», в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

1.4. Стороны настоящего коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников ГБУ ДО ИО ЦРТДЮ «Узорочье» в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Вносимые изменения и дополнения в текст настоящего коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ГБУ ДО ИО ЦРТДЮ «Узорочье», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме работника на работу.

2.4. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Трудовой договор заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Заключение срочного

трудового договора с работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Работодатель обязуется при заключении срочного трудового договора указывать в нем обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно согласно статьям 312.1, 312.2 Трудового кодекса Российской Федерации на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе, оформленный надлежащим образом, направляется работнику в течение 3 рабочих дней после получения от него письменного заявления. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, оговариваемых в трудовом договоре.

Трудовой договор с дистанционным работником, помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

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

2.8. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют лица, указанные в статье 179 ТК РФ.

2.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При принятии решения о ликвидации, сокращения численности или штата работников и возможном расторжении трудового договора с работниками, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность, квалификационные требования, условия оплаты труда каждого работника.

В соответствии с пунктом 4.1.8 Регионального отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области на 2017-2020 годы, продленного по 2023 год, массовым высвобождением считается:

- ликвидация образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;

- при сокращении численности или штата работников образовательного учреждения – увольнением не менее 10 человек в течение 30 календарных дней.

2.11. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

2.13. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

2.14. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.15. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по следующим основаниям: ликвидация организации, неоднократного неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий; совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, однократного грубого нарушения заместителями руководителя своих трудовых обязанностей, представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора, повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.16. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Работодатель обязуется определять режим рабочего времени работников ГБУ ДО ИО ЦРТДЮ «Узорочье» в соответствии с требованиями глав 15-16, статей 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) в соответствии с Федеральным законодательством (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3. Работодатель обязуется устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода в очередной отпуск, с письменного согласия работников. Объем учебной нагрузки, а также ее характер, сохраняется на протяжении всего учебного года, за исключением случаев изменения учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учебных групп.

3.4. Рабочий день (за исключением педагогических работников) начинается в 9.00 часов и заканчивается в 18.00 часов.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий, утверждаемым директором ГБУ ДО ИО ЦРТДЮ «Узорочье».

3.5. В организации для следующих работников устанавливается ненормированный рабочий день: заместители директора, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, ведущий экономист.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

4.2. В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, с 13.00 до 14.00.

4.3. Работодатель обязуется в соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодно не позднее 15 декабря утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам из числа педагогических работников предоставляется продолжительностью 42 календарных дня, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015^с № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»; для административного, хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала продолжительность основного очередного отпуска составляет 28 календарных дней.

4.5. Работникам предоставляются дополнительные отпуска установленные Законом Российской Федерации от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» в количестве 8 календарных дней.

4.6. Работникам, указанным в пункте 3.5. настоящего коллективного договора, предоставляется дополнительный отпуск сверх установленных законодательством Российской Федерации, за работу с ненормированным рабочим днем в количестве 3 календарных дней.

Такой отпуск предоставляется сверх других отпусков, гарантированных работнику законом и суммируются с основным отпуском 28 рабочих дней или отпуском большей продолжительностью.

4.7. 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.

Работодатель обязан в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 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 в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

Работодатель предоставляет работникам по личному заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- при наличии детей младшего школьного возраста – 1 календарный день (1 или 2 сентября);
- регистрации брака детей работника – до 3 календарных дней.

4.8. Имеют право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до двух недель помимо категорий, перечисленных в статье 128 Трудового кодекса Российской Федерации:

- женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери или отцы, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему

за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счет в банке.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

За первую половину месяца (с 1 по 15 число) заработная плата выплачивается 25-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца (с 16 по 30 (31) число) 10-го числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

Заработная плата выплачивается пропорционально отработанному времени

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.2. Система оплаты труда в ГБУ ДО ИО ЦРТДЮ «Узорочье» определяется локальным нормативным актом, принятым в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными актами Иркутской области.

Заработная плата (оплата труда работника) исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты стимулирующего характера.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работникам по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

Премиальные выплаты по итогам работы и выплаты за качество выполняемых работ выплачиваются ежемесячно.

Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, завершивших обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией, независимо от того, выполнялась ли ими педагогическая работа в период обучения, устанавливается надбавка за профессиональное развитие (с учетом педагогической нагрузки):

20% (до 3 лет работы);

10% (от 3 до 5 лет работы);

5% (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в ГБУ ДО ИО ЦРТДЮ «Узорочье» по специальности.

5.3. Заработная плата работников не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

Профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1 Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия и охрану труда в соответствии с требованиями трудового законодательства, согласно положениям статей 214, 214.1 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда; разработанных с учетом Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденного Приказом Минтруда России от 29.10.2021 №771н;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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 по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения 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 работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка

на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 №2464 порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- санитарно-бытовое обслуживание (статья 216.3 Трудового кодекса Российской Федерации) и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

6.2 Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае,

происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Коллективный договор действует с 01.11.2022 по 01.11.2025. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации коллективный договор может быть продлен сроком до трех лет.

7.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

7.3. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

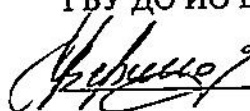
7.4. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств по коллективному договору, либо изменить их.

7.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

7.6. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его для уведомительной регистрации в соответствующий орган по труду.

7.7. Работодатель в течение 3 дней со дня подписания коллективного договора доводит его содержание до сведения всех работников.

От Работодателя
Директор
ГБУ ДО ИО ЦРТДЮ «Узорочье»


31.10.2022

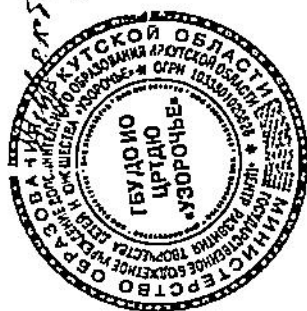


От Работников
Педагог дополнительного образования
ГБУ ДО ИО ЦРТДЮ «Узорочье»

 Я.А. Романова

31.10.2022

Прислано, извещение
10 сентября
Генерал-губернатору



Handwritten signature or mark.