

Согласовано:
От работников:
Председатель Совета органа
общественной самодетельности
МБУДО «ЦРТ»
Н.Е. Стеценко
« 28 » *января* 2023 г.

Утверждаю:
От работодателя:
Директор МБУДО «ЦРТ»
Н.В. Кирина
« 28 » *января* 2023 г.



Документ подписан электронной подписью
Кирина Наталия Викторовна
Директор
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСТВА"
54F4B89C5CFC3CF80CCC8DE01809399D
Срок действия с 02.11.2022 до 26.01.2024
УЦ: Казначейство России
Подписано: 04.05.2023 11:10 (UTC)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Центр развития творчества»
(МБУДО «ЦРТ»)

на январь 2023 - январь 2026 гг.

Министерство соци. льной политики
Калининградской области
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Регистрационный № 023910.08.
92000, 92310, 03497
« 28 » января 2023 г.
О.Т. *О.К. Ягалько*
Полном. Ф.И.О.

Январь 2023 г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр развития творчества» (МБУДО «ЦРТ»).

1.2. Основанием для заключения коллективного договора является Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ в редакции от 04.11.2022 N 434-ФЗ.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – Совета органа общественной самодеятельности в лице председателя Совета (далее – СООС).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При реорганизации образовательной организации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания (конференции) работников комиссией по разработке проекта коллективного договора (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в Коллективный договор оформляются приложением и являются его неотъемлемой частью.

1.12. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (Министерство социальной политики Калининградской области).

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Советом органа общественной самодеятельности.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. Выборный орган работников – Совет трудового коллектива (СТК) обязуется:

- Осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

- Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

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

1.18. Настоящий коллективный договор заключён на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию по профилю деятельности учреждения («педагог дополнительного образования», «педагог-организатор» и др.), а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением

случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать Совету органа общественной самодеятельности в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ:

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, в т.ч. - работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию).

2.2.9. Направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункт 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.10. В случае направления работника на курсы повышения квалификации или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.2.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим

профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.12. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием Совета органа общественной самодеятельности.

2.3. Работник имеет право:

2.3.1. Заключать с работодателем трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение) (ст.60.1. ТК в ред. ФЗ от 30.06.2006 №90-ФЗ). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совмещению, определяются главой 44 ТК.

2.3.2. На совмещение профессий (должностей). (Ст.60.2. ТК. Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (в ред. ФЗ от 30.06.2006 №90-ФЗ).

2.3.3. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или той же профессии (должности) за дополнительную оплату.(ст.151 ТК).

2.3.4. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по той же профессии (должности).

2.3.5. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.3.6. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель-досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.4. Совет органа общественной самодеятельности обязуется осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 5), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, утверждённых работодателем.

3.2. В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО «ЦРТ» в учреждении устанавливается 6-дневная рабочая неделя. Для руководителя, заместителей руководителя, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня определяется из расчёта 40-часовой рабочей недели.

3.3. Для педагогов дополнительного образования рабочее время устанавливается в соответствии с педагогической нагрузкой в соответствии с тарификацией, но не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

3.4. Для специалистов (педагогов-организаторов и др.) продолжительность рабочего дня определяется из расчёта 36-часовой рабочей недели.

Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции работника, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, определенные сторонами условия трудового договора) не могут быть сохранены.

3.5. Объем учебной нагрузки педагогов ДО устанавливается на основании поданного заявления и утверждённой работодателем тарификации.

3.6. Рабочее время педагогов ДО в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на ПДО в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностной инструкцией.

3.7. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

3.8. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.9. Работодатель обязан согласовывать с Советом органа общественной самодеятельности перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.10. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ (производственная необходимость).

3.11. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем в педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается директором.

3.12. Работодатель имеет право привлекать педагогов дополнительного образования, педагогических работников и работников технической службы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по письменному распоряжению в случаях:

а) участия детских коллективов в организации, проведении городских, областных, российских, международных мероприятий и мероприятиях Центра,

б) для выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Центра.

3.13. Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска:

а) административным работникам (заместителям директора), педагогическим работникам, педагогам дополнительного образования: удлиненный – 42 календарных дня;

б) педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы, может предоставляться длительный отпуск сроком до 1 года (порядок и условия предоставления определяются Учредителем);

в) непедagogическим работникам – 28 календарных дней.

3.14. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

3.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 ТК РФ.

3.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

3.17. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.18. Работодатель утверждает график ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии со статьей 123 ТК РФ;

3.19. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

а) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;

б) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

в) работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;

г) родителям и жёнам (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;

д) работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, имеющего ребёнка-инвалида до 18 лет, одинокой матери ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающего ребенка без матери – до 14 календарных дней в году.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.20. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемом работодателем в электронном виде в соответствии со ст.66.1. ТК РФ, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

3.21. Работодатель:

- Обеспечивает надлежащее санитарно-гигиеническое состояние кабинетов для занятий (температурный режим, влажность, освещение и т.д.) ,

- Совместно с учреждением здравоохранения организует периодическую вакцинацию и диспансеризацию работников всех категорий.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца 6 и 21 числа текущего месяца

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата начисляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда (приложение № 1).

4.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в соответствии со ст. 72 ТК РФ только по соглашению сторон трудового договора, в том числе изменение оплаты труда в случаях:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом (приложение № 3).

4.4. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (приложение № 3).

4.5. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать согласно Положению о системе оплаты труда.

4.7. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, стимулирование, что фиксируется в локальных нормативных актах Центра.

4.8. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

V. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

VI. Охрана труда и здоровья

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (приложения №№6,7)

6.1. Работодатель обязуется (ст. 212 ТК РФ):

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса, безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, создание и функционирование системы управления охраной труда. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат от бюджета учреждения (ст. 226 ТК РФ).

6.1.4. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда. Проводить ежегодно обучение по охране труда и проверку знаний по охране труда работников образовательной организации. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их со специалистом по ОТ.

6.1.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований

работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

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

6.1.10. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.1.12. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. Оказывать содействие специалисту по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления им нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.16. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.17. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.1.18. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.1.19 Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.20 Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также, для работников, заболевших на рабочем месте, в случае необходимости вызвать неотложную медицинскую помощь.

6.1.21. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.22. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

6.1.23. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.24. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.2. Работники обязуются (ст.214 ТК РФ):

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на

производстве всем педагогическим работникам, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.2.5. Незамедлительно извещать своего непосредственного руководителя, или директор образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

VII. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

7.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о его выполнении 1 раз в год.

7.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (Министерство социальной политики Калининградской области ГКУ КО «Центр занятости населения Калининградской области») для уведомительной регистрации.

7.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

7.4. Контроль выполнения коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (Министерство социальной политики Калининградской области ГКУ КО «Центр занятости населения Калининградской области»).

7.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Пропи́то, прономеровано
 и скреплено печатью
В.В. Кирина
 листов
 Директор МБУДО «ЦРТ»
 Н.В. Кирина
 « 20 » _____ 2013

Пропи́то, прономеровано
 и скреплено печатью
 листов
 Директор МБУДО «ЦРТ»
 Н.В. Кирина
 « _____ » _____ 201 г.

... и внесенный экземпляр в состав Совета
 ... с участием о работе Совета на его
 ... Совета имеет право
 ... с участием
 ... из его состава в соответствующих
 ... и деятельности

2.1 Дни Совета объявляются рабочими днями Совета при этом
 относятся к компетенции Совета
 2.2 Протокол заседания Совета по поводу ...
 ...
 2.3 Личности в организации и приняты в работу Совета ...
 ...
 2.4 Цели и задачи работы Совета
 ...
 2.5 Протокол заседания и принятые решения являются обязательными и
 ...
 2.6 В случае выявления нарушений ...
 ...
 2.7 Работы Совета выполняются исключительно в рабочее время
 ...
 2.8 Каждый член Совета несет ответственность
 ...
 2.9 Заседания Совета проводятся по инициативе
 ...
 2.10 ...