

От работодателя:

директор муниципального
казенного учреждения муниципального
образования город Ефремов «Центр
обеспечения образовательной
деятельности»

Чернышова В. М.

Чернышова



«16» июня 2023г.

От работников:

представитель трудового коллектива
муниципального казенного учреждения
муниципального образования город
Ефремов «Центр обеспечения
образовательной деятельности»

Лобанов В. Г.

Лобанов

«16» июня 2023г.

**Коллективный договор
муниципального казенного учреждения
муниципального образования город Ефремов
«Центр обеспечения образовательной
деятельности» (МКУ «ЦООД»)
на 2023-2026 годы**

1 Общие положения

1.1 Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении муниципального образования город Ефремов «Центр обеспечения образовательной деятельности» (далее – МКУ «ЦООД») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками МКУ «ЦООД» и работодателем в лице их представителей.

1.2 Сторонами настоящего коллективного договора являются:

муниципальное казенное учреждение муниципального образования город Ефремов «Центр обеспечения образовательной деятельности», в лице директора Чернышовой Валентины Михайловны, именуемого далее работодатель,

работники учреждения, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Лобанова Вячеслава Геннадьевича – заместителя директора.

1.3 Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКУ «ЦООД».

1.5 Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее – РФ) равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора. Стороны обязуются соблюдать условия настоящего коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.6 Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.7 Работник МКУ «ЦООД» обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка МКУ «ЦООД»;

- бережно относиться к имуществу МКУ «ЦООД», содержать помещение и рабочее место в порядке, выполнять правила техники безопасности;

- соблюдать требования по охране труда и пожарной безопасности;

- принимать участие в субботниках, организуемых МКУ «ЦООД»;

- повышать свой профессиональный и культурный уровень;

- укреплять свое здоровье, а также стремиться к здоровому образу жизни;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.8 Во исполнение настоящего коллективного договора в МКУ «ЦООД» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.9 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.10 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации

1.11 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.12 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение

2.1 Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками МКУ «ЦООД», не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.2 Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3 В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны.

2.4 В соответствии с абз. 4 статьи 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.5 Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Уменьшение или увеличение объема работ, оговоренных в трудовом договоре возможно только по взаимному согласию сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статья 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МКУ «ЦООД» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6 При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом работнику не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.7 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, имеют также лица:

- проработавшие в МКУ «ЦООД» свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие трех и более детей.

2.8 Расторжение трудового договора с беременной женщиной, с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, кроме случаев предусмотренных ст. 261 Трудового кодекса РФ.

2.9 Лицам, получившим уведомление об увольнении согласно п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.10 Лицам, ранее высвобожденным из МКУ «ЦООД» в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавшим в МКУ «ЦООД», обеспечивается приоритет приема на работу при возникновении вакансии.

2.11 Работодатель в соответствии с главой 26 Трудового кодекса РФ предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

2.12 Работники МКУ «ЦООД» могут работать по совместительству в установленном законодательством РФ порядке за пределами рабочего времени по основной должности, установленного Правилами внутреннего распорядка.

2.13 Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3 Рабочее время

3.1 Нормальная продолжительность рабочего времени в МКУ «ЦООД» не может превышать 40 часов в неделю. Время начала и окончания работы работника МКУ «ЦООД» устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего распорядка и фиксируется в трудовом договоре.

3.2 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.3 В МКУ «ЦООД» по соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в соответствии с положениями ст. 93 Трудового кодекса РФ.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 93 Трудового кодекса РФ).

3.4 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренной статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.5. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Работодатель с учетом мнения трудового коллектива принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

Заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается работнику в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

4 Время отдыха

4.1 Всем работникам МКУ «ЦООД» предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). В учреждении применяется пятидневная рабочая неделя, выходными днями являются суббота, воскресенье и нерабочие праздничные дни.

4.2 В течение рабочего дня работникам МКУ «ЦООД» предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут, который в рабочее время не включается.

4.3 Работникам МКУ «ЦООД» предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который на следующий год утверждается работодателем. Продление, перенесение, разделение отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.4 Для работников МКУ «ЦООД» устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью – 28 календарных дней. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата в размере двух должностных окладов.

4.5 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 в соответствии со ст.128 ТК РФ, в том числе в связи:

- с регистрацией брака работника – до пяти календарных дней;
- с регистрацией брака детей работника – до двух календарных дней;
- со смертью родственников и близких – до пяти календарных дней;

- с призывом сына на военную службу (родителям) – до двух календарных дней;
- с празднованием 1 сентября (родителям первоклассников) – один календарный день;

- с другими случаями – по соглашению между работником и работодателем.

4.6 Для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста восемнадцати лет одному из родителей (опекуну, попечителю) по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в порядке и размере, установленном федеральным законодательством. Неиспользованные в течение месяца дополнительные оплачиваемые выходные дни отпуска в дальнейшем суммированию не подлежат.

4.7 Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, по их заявлению предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

5 Оплата труда, компенсационные и стимулирующие выплаты

5.1 Оплата труда работников МКУ «ЦООД» осуществляется в соответствии с системой оплаты труда на основе должностных окладов и дополнительных выплат.

5.2 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

5.3 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.4 Доплаты к окладам за работу с вредными и(или) опасными условиями труда устанавливаются на основе данных специальной оценки условий труда в размерах, не ниже предусмотренных законодательством РФ.

5.5 Работа в сверхурочное время, в праздничные и выходные дни оплачивается в размере не ниже установленного законодательством РФ.

5.6 При наличии финансовых средств, в зависимости от достигнутых результатов труда в МКУ «ЦООД» могут устанавливаться стимулирующие надбавки и доплаты к должностным окладам согласно положению по оплате труда.

5.7 Выплаты стимулирующего характера работникам МКУ «ЦООД» производится в соответствии с локальными актами, разработанными и утвержденными работодателем.

5.8 Выплата заработной платы осуществляется не реже чем каждые полмесяца за фактически отработанное время (1 и 16 числа каждого месяца) путем перечисления денежных средств на банковский карточный счет работника в периоды и на условиях, установленных договором банковского обслуживания. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.9 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, оговоренных в статье 142 Трудового кодекса РФ.

5.10 Работодатель за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

При совершении руководителем отдела либо лицом, исполняющим его обязанности, действий (в том числе за составление документов с неточностями, за задержку в предоставлении) либо бездействия, повлекших за собой возникновение нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику или бывшему работнику, искажение персонифицированной отчетности в системе обязательного пенсионного страхования, руководитель соответствующего подразделения либо лицо, исполняющее его обязанности, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

5.11 Работникам, уходящим в отпуск на основании утвержденного графика отпусков, отпускные и заработная плата за фактически отработанное время до начала отпуска выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

При переносе отпуска по желанию работника при условии сохранения нормального хода деятельности МКУ «ЦООД» либо при предоставлении отпуска в первом календарном году после приема на работу, дата начала и продолжительность отпуска должна быть согласована с работодателем заблаговременно не позднее двух недель до начала отпуска.

5.12 Удержания из заработной платы работника производятся в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- 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 (ст. 137 ТК).

При совершении руководителем подразделения либо лицом, исполняющим его обязанности, действий (в том числе составление документов с неточностями, задержку в предоставлении) либо бездействия, повлекших за собой возникновение задолженности работника или бывшего работника перед работодателем, руководитель соответствующего подразделения либо лицо, исполняющее его обязанности, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством.

5.13 Прочие удержания из заработной платы работника, в том числе по документам, не имеющим силу исполнительного листа для МКУ «ЦООД», производятся только на основании письменных заявлений работников с указанием суммы удержания, полных реквизитов получателя и месяца начала и окончания удержания. Ответственность за полноту и достоверность сведений несет работник.

Работодатель не несет ответственности за убытки работника либо задержки перечисления удержанных сумм, связанные с неточностями сведений, указанных работником в заявлении.

5.14 Сведения о заработной плате (расчетный лист), подлежащей выплате предоставляются в печатной форме работнику не реже 1 раза в месяц не позднее 3 рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Администрация обязуется обеспечить оперативные и доступные консультации работнику по вопросам обоснованности начисления составных частей заработной платы по его запросу ежедневно в рабочее время отдела по учету заработной платы.

5.15 Работник МКУ «ЦООД» имеет право на получение материальной помощи в размере одного должностного оклада (в случаях тяжелого заболевания, смерти близкого родственника, ЧС, в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.).

5.16. Работодатель обеспечивает:

- ежегодную индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и правительством Тульской области;

- доплаты низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области;

- оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере;

- оплату за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере);

- сохранение заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в муниципальной образовательной организации минимума необходимых работ (услуг);

- установление размера денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со ст. 236 ТК РФ в размере одна сто пятидесятая действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;

- проведение мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц, организует представление в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

6 Обеспечение безопасных условий и охрана труда

6.1 Работодатель в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- 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 знаний требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, проводить своевременное расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

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

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

6.2 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

- в случае полной или частичной утраты работоспособности работником по причине производственной травмы, профессионального заболевания или гибели работника на производстве, выплачивать суммы возмещения вреда в соответствии с законодательством РФ о труде;

- выполнять в ходе проведения мероприятий по охране труда требования нормативных документов и законодательных актов по охране труда и пожарной безопасности.

6.3 Каждый работник в соответствии со статьей 219 Трудового кодекса РФ 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 работодателя, 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;

- 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 по результатам прохождения периодического медицинского осмотра (обследования) с сохранением за ним места работы (должности) и заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования), согласно трудовому законодательству.

После устранения воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не предоставляются.

6.4. Работодатель обеспечивает создание условий для проведения вакцинации работников.

Работники при прохождении вакцинации (ревакцинации) против коронавирусной инфекции (COVID-19) имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы, предоставляемых в порядке, утвержденном локальным актом Учреждения.

6.5. В соответствии со ст. 185.1 ТК РФ работодатель обеспечивает предоставления работникам свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

- один рабочий день один раз в три года – всем работникам;

- один рабочий день один раз в год - работникам, достигшим возраста сорока лет;
- два рабочих дня один раз в год – работникам в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

6.6 Работник в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ обязуется:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.7 За нарушение работником или работодателем требований охраны труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. Социальное и медицинское обслуживание работников

Работодатель рассматривает в качестве важнейшей задачи обеспечение социальных гарантий работников МКУ «ЦООД».

Стороны договорились:

7.1 Считать обязанностью сотрудничество в деле сохранения здоровья работников, профилактики и снижения заболеваемости, организации совместных мероприятий по оздоровлению, отдыху работников и их детей.

7.1.1 Работодатель может:

- При выделении работнику путевки на лечение работодатель предоставляет ему отпуск на срок действия путевки в счет очередного, при условии не нарушения хода деятельности МКУ «ЦООД».

7.2 Работодатель при наличии средств оказывает материальную помощь в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами работника (50, 60, 70 лет) при непрерывном стаже работы в МКУ «ЦООД» не менее 5 лет.

8. Заключительные положения

8.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания сторонами и распространяется на правоотношения с 16.06.2023 года по 15.06.2026 года.

8.2 Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3 Стороны договорились, что:

работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду местного самоуправления;

осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются ежегодно на общем собрании работников учреждения;

соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

8.4 За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.



Протигуровано, протигуровано и
срещено печатно *12*

Сенчуков мест об.

Должностное лицо директор МКУ «ЦОД»
В. М. Чернишова

20 г.

