



## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде, регионального соглашения и настоящего договора.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Образовательное учреждение дополнительного образования «Учебно-спортивный центр» Регионального отделения общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное содействие армии, авиации и флоту России» Брянской области в лице директора Кушнира Петра Анатольевича, действующего на основании Устава и именуемого далее «Работодатель» и работники организации в лице их полномочного представителя Таран Александра Михайловича.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Предметом настоящего договора являются положение о формах, системах и размерах оплаты труда, об условиях выплаты пособий и компенсаций, о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, о занятости, переобучении, условиях высвобождения работников, о рабочем времени и времени отдыха, об улучшении условий и охраны труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением, оздоровлении и отдыхе работников и членов их семей и других вопросах, определенных сторонами (ст. 41 ТК РФ).

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, Регионального и Отраслевого Тарифных соглашений.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.5.1. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.5.3. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.7. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ (ст. 22 ТК РФ):**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих органов, избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников, в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- разрешить бесплатное посещение бассейна одному члену семьи сотрудников ОУДО «УСЦ» РО «ДОСААФ России» Брянской области (далее – УСЦ), являющемуся членом ДОСААФ, 2 раза в неделю.

#### **1.8. ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ ОБЯЗУЮТСЯ:**

- способствовать устойчивой деятельности организации; росту производительности труда и повышению качества оказания услуг;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательств о труде и охране труда, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в организации в соответствии с законодательством
- принимать участие в организации работы по специальной оценке условий труда.

### **1.9. РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ (ст. 21 ТК РФ):**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.10. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня, установленного коллективным договором после утверждения его на общем собрании (ст. 43 ТК РФ).

#### 1.11. Сфера действия договора

1.11.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

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

1.12. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

1.12.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.12.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию.

1.12.3. Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и настоящим коллективным договором.

1.12.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.13. Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст. 24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда,
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

1.14. Обязательства работодателя перед уполномоченными представителями работников:

1.14.1. Работодатель признает право выборного председателя совета трудового коллектива на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени членов трудового коллектива.

1.14.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности Совета трудового коллектива со стороны руководителей структурных подразделений, не вмешиваться в деятельность Совета трудового коллектива, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

1.14.3. Работодатель обязуется создавать условия для выборного председателя Совета трудового коллектива для проведения независимой экспертизы экономической целесообразности и обоснованности использования труда в организации, его нормирования и оплаты, а также обеспечивать участие выборного председателя совета трудового коллектива в проведении таких экспертиз, организуемых сторонами (ст. 39 ТК РФ).

1.15. Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и рассмотрению коллективного трудового спора.

## **РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работниками, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор с директором, с заместителем директора и главным бухгалтером заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также иными соглашениями, распространяющимися на организацию, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовым договором функции и обеспечивать условия труда в соответствии с данным коллективным договором (ст. 56. ТК РФ).

2.5. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства с учетом мнения выборного Совета трудового коллектива.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 72 ТК РФ).

2.7. При сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному Совету трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников, сообщение в выборный совет должно быть подано не позднее 3 месяцев до начала проведения мероприятий (ч. 1 ст. 82 ТК РФ). О прекращении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста, который устанавливается за 5 лет до возраста, достижение которого дает право на пенсию по старости (в том числе досрочную или по выслуге лет);
- работающие в учреждении свыше 10 лет.

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 261 ТК РФ) с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан, по ее заявлению, продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя, в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ, может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного совета трудового коллектива.

2.10. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- ограничить прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- выявить возможности внутрипроизводственного перемещения работников;
- по соглашению с работниками перевести их на неполное рабочее время или, во изменение условий трудового договора, предусмотреть неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца. Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками, совместителями.

Предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников.

2.11. При сокращении численности или штата не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.13. 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, что приравнивается к простоя по вине работодателя с соответствующей оплатой.

2.14. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу в той же организации, соответствующую квалификации работника.

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

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за 2 месяца с одновременной

выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (ст. 180 ТК РФ).

2.16. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

2.17. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (ст. 75 ТК РФ). В данном случае новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ).

Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими категориями работников организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, трудовой договор прекращается в соответствии с п. 6 статьи 77 Трудового Кодекса РФ.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

2.18. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях, определенных настоящим коллективным договором и трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

2.19. Работодатель вправе ежегодно производить аттестацию сотрудников с целью установления их занимаемой должности. Не проводить аттестацию в отношении лиц, имеющих стаж работы в занимаемой должности менее 1 года.

### **РАЗДЕЛ 3. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), в которых должно быть предусмотрено: продолжительность рабочей недели, работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, число смен в сутки, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней (ст. 100 ТК РФ).

3.2. Продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы не может превышать норм, установленных ст. 94 ТК РФ.

3.3. Стороны договорились, что в организации может применяться сокращенное рабочее время, предусмотренное законодательством (ст. 92 ТК РФ):

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.5. Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час. Не сокращается продолжительность работы в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время, в связи с необходимостью по условиям труда, (ст. 96 ТК РФ).

3.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем (при заключении трудового договора). На работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, имеющим особый характер работы (ст.118 ТК РФ), работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) (Приложение №5).

Оплачиваемые дополнительные отпуска, сверх установленных законодательством, предоставляются на основании регламентирующих документов.

Оплата дополнительных отпусков производится за счет собственных средств Работодателя.

3.9. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

3.10. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст. 121 ТК РФ (время фактической работы).

3.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст. 122 ТК РФ).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения выборного органа организации (ст. 123 ТК РФ).

3.13. Стороны пришли к соглашению о предоставлении работникам отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст.128 ТК РФ).

3.1.4. Работникам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет и другим категориям лиц, осуществляющим уход за детьми, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии с настоящим коллективным договором (ст. 263 ТК РФ).

#### **РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

**Оплата труда** – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным и трудовым договорами.

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

4.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме – в рублях.

4.2. В ОУДО «УСЦ» РО «ДОСААФ России» Брянской области устанавливается размер оплаты труда в соответствии со штатным расписанием.



Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, за организацию работы в детских секциях, абонементских группах, за совмещение профессий, за расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ и в других случаях производится исходя из наличия собственных средств. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

4.3. Системы оплаты труда устанавливаются согласно Положению об оплате труда работников (Приложение № 2).

4.4. При совмещении профессий или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, производится доплата (ст. 151 ТК РФ). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Работодатель может устанавливать надбавки к должностным окладам работникам за: высокую квалификацию и профессиональное мастерство, стаж работы в системе ДОСААФ (Приложение № 3), расширение зоны обслуживания, сложность и напряженность выполняемой работы, заработанные собственные средства, активную и творческую реализацию должностных обязанностей и заданий, за работу с токсичными веществами и растворами и работу на электролизной установке и другие.

4.6. Материальная помощь работникам ОУДО «УСЦ» РО «ДОСААФ России» Брянской области выплачивается отдельным приказом, при наличии финансовых возможностей по заявлению работника.

4.7. Заработная плата выплачивается 4-го и 19-го числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной оплаты труда, установленной Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

## **РАЗДЕЛ 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

5.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в ОУДО «УСЦ» РО «ДОСААФ России» Брянской области в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство услуг. В организациях могут создаваться фонды охраны труда в соответствии с законодательством РФ и субъектов (ст.225 ТК РФ).

5.3.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

5.3.3. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом Министерства труда и социальной защиты № 426-ФЗ от 28.12.2013г.

5.3.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда и оказанию доврачебной помощи пострадавшим при несчастных случаях на производстве рабочих, руководящих, инженерно-технических работников организации в сроки, установленные

нормативными правовыми актами по охране труда (ст.212, ст.225 ТК РФ).

5.3.5. Обеспечить наличие нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации (ст. 212 ТК РФ).

5.3.6. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда.

5.3.7. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.8. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований работников с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 28 января 2021 г. № 29н и ст. ст.212, 213 ТК РФ).

5.3.8. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ).

5.3.9. Обеспечить 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 (см. перечень приложений).

5.3.10. Производить замену специальной одежды и специальной обуви, пришедшей в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

5.3.11. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и, полагающихся им, компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

5.3.13. Обеспечить 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.

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

5.3.15. Знакомить работников с требованиями охраны труда.

5.3.16. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.4. Обязанности работника в области охраны труда:

5.4.1 Соблюдать требования охраны труда.

5.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

5.4.4 Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего

руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

5.5. Гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, назначаются по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от класса (подкласса) условий труда.

## **РАЗДЕЛ 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

6.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

6.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с гл. 61 ТК РФ.

6.3. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет организации на срок не более трех месяцев в течение года.

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

6.5. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

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

6.7. Работодатель обязуется ежемесячно информировать работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

6.8. Коллективный договор составлен на 11 листах в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из "Сторон" и один - для соответствующего органа по труду, осуществляющего регистрацию Коллективного договора.

6.9. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его "Сторонами".

## Список приложений

Приложение №1 - "Правила внутреннего трудового распорядка".

Приложение №2 - "Положение об оплате труда работников".

Приложение №3 - "Положение о порядке определения стажа работы для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работников".

Приложение №4 - "Положение о ненормированном рабочем дне".

Приложение №5 - "Положение об отпусках".

Приложение №6 - "Перечень профессий бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников".

Приложение №7 - "Перечень профессий, должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств"

Приложение № 8 – "Соглашение по охране труда на 2022-2025 г.г."

Приложение № 9 – "Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда".

Приложение № 10 – "Положение об индексации заработной платы".