Министерство труда и социального развития Ростовской области

УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения, изменений к ним

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Октябрьский аграрно-технологический техникум», Октябрьский район Ростовской области

(полное наименование организации)

реестровый № 19537

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 26.05.2022, регистрационный № 17335/22-791.

(дата регистрации)

Начальник управления
по труду Г.Г. Лозун

Подпись стороны работодателя:	Подпись стороны работников:
Директор ГБПОУ РО «ОАТТ»	Представляющий трудовой коллектив (председатель профсоюзного комитета ГБПОУ РО «ОАТТ»)
_____ Бодло Э.В.	_____ Цыганова В.В.
11 марта 2022 года	11 марта 2022 года

Бодло Эдуард Васильевич

Подписано цифровой подписью: Бодло Эдуард Васильевич
DN: c=RU, st=Ростовская область, l=п. Качкан, title=Директор, o="ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ "ОКТЯБРЬСКИЙ АГРАРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ"", 1.2.643.100.3=120B303363734323530353535, 1.2.643.3.131.1.1=120C363132353031363730313038, email=oatt_buh@mail.ru, givenName=Эдуард Васильевич, sn=Бодло, cn=Бодло Эдуард Васильевич
Дата: 2022.06.03 09:17:46 +03'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Октябрьский аграрно-технологический техникум»

с 11 марта 2022 года по 10 марта 2025 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № _____
от «____»_____ 2022г.

п. Качкан
2022 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, регулирования трудовых, профессиональных и социально-экономических отношений в коллективе, создания благоприятных условий эффективной деятельности образовательного учреждения, обеспечения экономической стабильности, его дальнейшего развития, рационального использования рабочего времени, высокого качества работы.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем в лице их представителей, на основе согласованных взаимных интересов и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области «Октябрьский аграрно-технологический техникум» (далее ГБПОУ РО «ОАТТ») в лице директора Бодло Эдуарда Васильевича, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работники ГБПОУ РО «ОАТТ», представленные в лице председателя профсоюзного комитета ГБПОУ РО «ОАТТ» Цыгановой Виктории Владимировны, именуемые в дальнейшем «Работники».

В настоящем договоре приняты взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшении условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Основными принципами заключения коллективного договора являются: соблюдение норм законодательства; полномочность представителей сторон; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; контроль и обязательность выполнения коллективного договора; ответственность сторон, их представителей за невыполнение коллективного договора.

1.5. Целью коллективного договора являются:

1.5.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной деятельности учреждения, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества учреждения; учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.5.2. В части обязательств профсоюзного комитета – защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения.

1.5.3. В части обязательств работников – качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности труда, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен на срок с 11.03.2022 г. по 10.03.2025 г. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБПОУ РО «ОАТТ», независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы, членства в профсоюзе.

1.8. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достигать компромиссных решений.

1.9. Отдельные пункты настоящего коллективного договора или Приложений к нему подлежат пересмотру по согласованию сторон, если станут противоречить изменениям в законодательстве о труде Российской Федерации, другим нормативно-правовым актам.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем пересматривается по инициативе одной из сторон.

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

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем основаны на соглашении, в соответствии с которым работодатель обязуется

предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором и иными правовыми нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату; а работник обязуется лично выполнять трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

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

2.4. Содержание трудового договора определяется в соответствии со ст.57 ТК РФ.

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством и коллективным договором учреждения.

2.5. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст.59 ТК РФ.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу, в течение действия трудового договора. Также Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах,

вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством (ст.178,179,180,181 ТК РФ).

2.9. В случае сокращения численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять следующим категориям:

- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии);
- работникам, проработавшим в учреждении свыше 15 лет;
- работникам, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим детей до 16 лет.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения устанавливается Правилами внутреннего распорядка ГБПОУ РО «ОАТТ» (*приложение № 1 к коллективному договору ГБПОУ РО «ОАТТ»*).

Администрация техникума ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В случае неявки на работу работник в тот же день обязан сообщить причину отсутствия на рабочем месте инспектору по кадрам или непосредственному руководителю.

3.2. В учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

3.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не более 40 часов в неделю.

3.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014г № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре» и приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность». Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы – 720 часов в год, верхний предел – 1440 часов в учебном году.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю, с сохранением полной оплаты труда;

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

- для женщин, работающих в сельской местности - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них иными нормативными правовыми актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.6. По соглашению между работником и работодателем может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством.

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

3.8. Ночное время считается с 22 часов до 6 часов.

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для педагогических работников – 56 календарных дней.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работающих инвалидов – 30 календарных дней.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей и других случаях, предусмотренных законодательством.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.14. По письменному заявлению работника, при наличии финансовых возможностей учреждения, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией отпуска беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.15. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.16. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

3.17. В соответствии со ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации - работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Система оплаты труда работников техникума устанавливается настоящим коллективным договором, с учетом мнения профсоюзного комитета, локальными нормативными актами в соответствии с Областным законом от 03.10.2008г. № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021г. №886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», а также Положением об оплате труда работников ГБПОУ РО «ОАТТ».

Положение об оплате труда работников ГБПОУ РО «ОАТТ» (далее – Положение) является приложением к настоящему коллективному договору (*приложение № 2 к коллективному договору ГБПОУ РО «ОАТТ»).*

4.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

4.3. В соответствии со ст.133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

4.4. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

4.5. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в установленные дни:

- за первую половину месяца - 22 числа каждого месяца,
- за вторую половину месяца - 7 числа каждого месяца.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

4.6. Работник имеет право заменить кредитную организацию, в которую должная быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.7. За два дня до срока выплаты заработной платы каждый работник может получить в бухгалтерии техникума расчетный листок с указанием размеров всех видов выплат и удержаний.

4.8. Не допускается замена денежных средств долевыми обязательствами, расписками или их выплата в другой запрещенной законодательством форме.

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

4.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится работодателем в день увольнения работника.

4.11. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.12. При введении новых условий труда, норм труда или изменении действующих, работодатель обязан извещать работников не позднее, чем за два месяца.

5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премиальные выплаты

5.1. Работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и локальными нормативными актами, », а также Положением об оплате труда работников ГБПОУ РО «ОАТТ».

5.2. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- за специфику работы;
- за квалификацию;
- за наличие почетного звания;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Система показателей и условия премирования разработаны и зафиксированы в Положении о премировании работников ГБПОУ РО «ОАТТ» (*приложение № 3 к коллективному договору ГБПОУ РО «ОАТТ»).*

5.3. Компенсационные, стимулирующие и премиальные выплаты к заработной плате работников производятся в соответствии с действующими в техникуме Положением об оплате труда работников ГБПОУ РО «ОАТТ» и Положением о премировании работников ГБПОУ РО «ОАТТ».

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам работы. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

6.2. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, применяет современные средства техники безопасности, обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение заболеваний работников на основании Соглашения по охране труда (*приложение № 4 к коллективному договору ГБПОУ РО «ОАТТ»).*

Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ГБПОУ РО «ОАТТ».

Соглашение по охране труда утверждается на совместном заседании профсоюзного комитета и администрации техникума.

6.3. В соответствии с Основами законодательства об охране труда, работодатель обязуется:

- обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обеспечивать проведение инструктажа работников по охране труда, производственной санитарии противопожарной охране стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- обеспечивать недопущение к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда;
- проводить специальную оценку условий труда во всех подразделениях техникума в соответствии с Федеральными законами от 28.12.2013 № 426-ФЗ и № 421-ФЗ;
- проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и ежегодные медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ);
- обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты,

смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (ст.212 ТК РФ);

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

- обеспечивать расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечивать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников и ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.4. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты;

- своевременно проходить обучение безопасным методам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные медицинские осмотры (при поступлении на работу и ежегодные);

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае.

7. Заключительные положения

7.1. Интересы сторон, отраженные в настоящем коллективном договоре могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех вышеизложенных условий и своих обязательств.

7.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

7.3. Работодатель и профсоюзный комитет за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

7.5. Администрация и профсоюзный комитет обязуются совместно с местным органом самоуправления в случае возникновения забастовочных ситуаций определить минимум необходимых работ, которые должны проводиться в период забастовки.

Приложения к коллективному договору:

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- положение об оплате труда (приложение № 2);

- положение о премировании (приложение № 3);
- соглашение по охране труда (приложение № 4).