

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Дом детского творчества
Кронштадтского района
Санкт-Петербурга «Град чудес»

Первичная профсоюзная
организация Государственного
бюджетного учреждения
дополнительного образования
Дом детского творчества Кронштадтского
района
Санкт-Петербурга «Град чудес»



М.П.

И.Ю. Черникова

2024 г.

Председатель Л.П. Матвеева

«07» 02 2024 г.

Коллективный договор

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дом
детского творчества Кронштадтского района Санкт-Петербурга
«Град чудес»

на 2024-2027 годы

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

"16" февраля 2024 г.
рег. № 16458/24-КР

Подпись Романов

Санкт-Петербург
2024

1. Общие положения

1.1 Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в РФ», «О занятости населения в РФ», иными нормативными актами Российской Федерации и субъекта РФ города федерального значения город Санкт-Петербург, Уставом Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дома детского творчества Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес», локальными нормативными актами Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дом детского творчества Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес».

1.2. Сторонами коллективного договора являются: администрация Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дома детского творчества Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес» (ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес») в лице директора (далее Работодатель) и первичная профсоюзная организация Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дом детского творчества Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес» (ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес») в лице председателя (Далее Профсоюз).

1.3. Настоящий коллективный договор (далее КД) является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес», и распространяется на всех работников.

1.4. Цель КД – закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных социально-экономических условий по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством РФ для достижения наиболее эффективного управления ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес» и максимального социального и материального благополучия работников.

1.5. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на расстановку кадров, на стимулирование работников, на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности, на создание в коллективе благоприятного морально-психологического климата и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.6. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении КД, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, при рассмотрении трудовых споров работников с работодателем. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.7. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей учреждения, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание благоприятного морально-психологического климата.

2. Прием и увольнение работников.

Работодатель:

2.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

2.2. При приеме на работу до заключения трудового договора знакомит претендента со следующими локальными актами:

- Уставом ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес»;
- правилами внутреннего трудового распорядка ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес»;
- коллективным договором ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес»;
- должностной инструкцией;
- положением об оплате труда работников ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес»;
- положением о порядке предоставления материальной помощи работникам ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес».

Со дня заключения трудового договора (ТД) не позднее 3-х дней знакомит работника под личную подпись со следующими локальными актами:

- приказом о приеме на работу,
- инструкциями по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными нормативными актами ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес».

2.3. Делает записи в трудовую книжку (если она ведется на бумажном носителе)

в соответствии с требованиями:

- Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 мая 2021 г. N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек";

- Постановления Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

- Раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 года № 761н.

Формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России, в соответствии с действующим законодательством, своевременно вносит записи о присвоенных квалификационных категориях по итогам аттестации и награждениях, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках и в форме Т-2.

2.4. Перевод работников осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72 – 73 ТК РФ.

2.5. Изменение условий трудового договора производит в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

Профсоюз:

2.6. Подает Работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам увольнения работников, являющихся членами Профсоюза, на основании п. п. 2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

2.7. Оказывает юридическую помощь членам профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.8. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, перевода, увольнения работников. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек членов Профсоюза.

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Работодатель:

3.1. Обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Признает, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении штатов пользуются лица, указанные в законодательстве (ст. 179, 374 ТК РФ).

3.3. Содействует повышению профессиональной квалификации работников ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес» и их переподготовке.

3.4. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю зарплату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от производства.

3.5. Предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию ОУ высшего, среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочно и очно-заочной (вечерней) формам обучения и успешно обучающимся в указанных учреждениях. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

3.6. Разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих по трудовому договору по основному месту работы.

Профсоюз:

3.7. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими работниками ДДТ.

3.8. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

4. Оплата труда.

Работодатель:

4.1. Устанавливает предварительную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до 01 июня каждого года, знакомит с ней работников под личную подпись.

С уточненной педагогической нагрузкой знакомит работника не позднее 01 сентября под личную подпись. Заключает дополнительное соглашение к трудовому договору работников с указанием измененной педагогической нагрузки и размера заработной платы.

4.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия работника. Знакомит работника под личную подпись с тем, что работа меньше, чем за ставку заработной платы, не включается в специальный стаж для назначения досрочной трудовой пенсии по старости педагогическим работникам.

4.3. Проводит своевременную работу по тарификации педагогических работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

4.4. Производит выплату заработной платы в соответствии со ст. 136 ТК РФ два раза в месяц:

- первая часть заработной платы – 25 числа оплачиваемого месяца,
- вторая часть заработной платы – 10 числа месяца, следующего за оплачиваемым.

Обеспечивает извещение каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Своевременно выдает расчетные листки работникам.

4.5. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит выплаты при увольнении в последний день работы. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения профсоюза ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес». Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

4.6. Производит доплату при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника в зависимости от объема выполненной работы.

4.7. Предупреждает работников персонально под подпись не менее чем за два месяца об изменении условий трудового договора в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

4.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.9. Выдвигает кандидатуры работников совместно с профсоюзом к награждению за особые заслуги и (или) в связи с юбилейными датами.

4.10. При простое не по вине работника оплата производится в размерах не менее 2/3 установленного работнику разряда (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

4.11. Производит оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

Профсоюз:

4.12. Принимает участие в работе тарификационной квалификационной комиссии.

4.13. В соответствии со ст. 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- правильностью установления окладов и тарификационных ставок;
- своевременным изменением тарификации педагогических работников;
- своевременной выплатой заработной платы;
- установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;
- правильностью распределения бюджетных и внебюджетных средств для оплаты труда.

4.14. Принимает участие в разработке локальных нормативных актов ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес»: Правил внутреннего трудового распорядка, документов, устанавливающих оплату труда, графика отпусков; при распределении фонда экономии и осуществляет контроль за правильностью их применения.

5. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель:

5.1. Устанавливает режим работы с учетом мотивированного мнения профсоюза в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес».

5.2. Определяет и закрепляет постоянное рабочее место, кабинет за работником на начало учебного года. Издаёт об этом приказ.

5.3. Обеспечивает работников необходимым инвентарем, в т.ч. учебно-наглядными пособиями.

5.4. Составляет расписания учебных занятий.

5.5. Утверждает режим рабочего времени педагогических работников, определяемый Правилами внутреннего трудового распорядка ДДТ Кронштадтского

района Санкт-Петербурга «Град чудес», а также учебным расписанием и должностными обязанностями, Уставом учреждения, трудовым договором, годовым календарным графиком.

5.6. Утверждает график работы во время летних каникул, не совпадающий с очередным отпуском работника.

5.7. Помимо лиц, указанных в ст.128 ТК РФ, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- 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 – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- работникам-совместителям, если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);
- народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции по месту работы предоставляется до 10 календарных дней (ч.3 ст. 26 ФЗ от 02.04.2014 г. № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»);
- работникам, являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав...»);
- работникам членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»);
- супругам военнослужащих если отпуск супруга больше, чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- работникам, награжденных знаком "Жителю блокадного Ленинграда" (п. 9 ч. 1 ст. 18 ст. ФЗ от 12.01.1995 N 5-ФЗ "О ветеранах").

Профсоюз:

5.8. Дает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости работников в летний период.

5.9. Организует и проводит культурно-массовую работу с членами профсоюза.

5.10. Участвует и осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

6. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

6.1. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

6.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

6.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий

труда;

6.2.2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния здания, по приемке кабинетов, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

6.2.3. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее – уполномоченные по охране труда).

6.3. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.3.2. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. N 12-688.

6.3.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).

6.3.4. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3.5. Проводить, в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке, работы по специальной оценке условий труда.

6.3.6. При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.3.8. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

6.3.9. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приемниках;
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение соответствующих работников пожарной безопасности.

6.3.10. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

6.3.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.3.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.

6.3.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Профкома, обеспечивать их наличие на рабочих местах.

6.3.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3.15. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.4. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются Работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

6.5. Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

6.6. Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

6.7. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

6.8. Для прохождения диспансеризации работодатель предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня 1 раз в год по их заявлению в дни, согласованные с Работодателем.

6.9. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

6.10. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

6.11. При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН 2.2.4.3359-16) работодатель вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

6.12. Работодатель обязуется обеспечивать противопожарную безопасность в соответствии с нормативными требованиями.

6.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

6.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).

6.15. Обеспечивать работу коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

6.16. Осуществлять совместно с Профсоюзом, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

6.17. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

6.18. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюза для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.19. Обеспечить наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.

6.20. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 2 ст. 217 ТК РФ.

6.21. Работодатель по согласованию с Профсоюзом утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

6.23. Профсоюз обязуется:

6.23.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении учреждения, представителей в комиссию по охране труда.

6.23.2. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

6.23.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

6.23.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и

рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к осенне-отопительному сезону;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

6.24. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) учащихся и воспитанников в образовательной организации.

6.25. Профсоюз рекомендует Работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20-30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

7. Особенности трудовых отношений, связанных с дистанционной (удаленной) работой.

7.1. Режим и особенности дистанционной (удаленной) работой устанавливается Трудовым кодексом РФ.

7.2. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 Трудового Кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию Работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 Трудового Кодекса, может осуществляться путем обмена электронными документами.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся Работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

7.3. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и Работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и Работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны не позднее 24 часов с момента получения.

При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и Работодателя в иной форме подтверждение действий дистанционного работника и Работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, осуществляется в форме первоначально направленного документа.

С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

В случаях, если в соответствии работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить Работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 Трудового Кодекса), Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и Работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Порядок взаимодействия Работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя устанавливается КД, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза, трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору в сроки, указанные в перечисленных в данном абзаце документах.

7.4. Режим рабочего времени дистанционного работника определяется согласно трудовому договору, а при временной дистанционной работе продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно определяется приказом Работодателя.

Если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

Дистанционный работник, выполняющий дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 Трудового Кодекса) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте может быть вызван работодателем путем направления уведомления по установленному каналу связи, указанному в приказе о переводе на дистанционную работу, не позднее чем за трое суток до момента выхода, в случае производственной необходимости, при условии обеспечения безопасности работника на стационарном рабочем месте.

Порядок предоставления дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору, ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков соответствует иным работникам ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес».

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового Кодекса.

Время взаимодействия дистанционного работника с Работодателем включается в рабочее время.

7.5. Заработная плата (оклад) не зависит от способа выполнения трудовой функции, дистанционное выполнение трудовой функции не является основанием для снижения заработной платы.

7.6. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, после предоставления первичных бухгалтерских документов, подтверждающих понесенные затраты, доказательства, подтверждающие обоснованность затрат и их обусловленность дистанционным характером работы, в течение 30 рабочих дней с момента получения документов работодателем.

В случае направления Работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статьями 166 – 168 Трудового Кодекса.

7.7. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно Работодатель исполняет обязанности:

- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового Кодекса), а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

7.8 Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя.

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

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) Работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

7.9. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, 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). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе Работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой

функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости Работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных Работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящего пункта, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с указанным в части третьей настоящего пункта локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным настоящим пунктом, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия Работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) Работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные настоящей главой для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств Работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо Работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса.

8. Решение социально-бытовых вопросов.

Работодатель:

8.1. Организует деятельность по выплате денежной компенсации затрат на отдых и оздоровление педагогических работников ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес».

8.2. Поощряет денежными премиями работников-юбиляров с 50-летием, с 55-летием, 60-летием, с 65-летием, с 70-летием, с 75-летием, с 80-летием, 85-летием в размере не менее базовой единицы из фонда надбавок и доплат ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес», при наличии финансовой возможности.

8.3. Выплачивает работникам, впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию и проработавшим в учреждении не менее 10 лет, премию в размере базовой единицы из фонда надбавок и доплат ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес», при наличии финансовой возможности.

8.4. Организует своевременную подачу данных по стажу и среднему заработку работников в Социальный фонд России.

8.5. Оказывает материальную помощь работнику, в случае:

- смерти его близких родственников (родителей, детей, супруга, супруги);
- рождения ребенка;
- бракосочетания;
- производственной травмы;
- прохождения лечения в условиях стационара;
- покупки дорогостоящих лекарственных средств и медицинских услуг;
- в связи с тяжелым материальным положением.

Размер материальной помощи не менее базовой единицы из средств фонда надбавок и доплат, при наличии финансовых возможностей.

Профсоюз:

8.6. Изучает социально-бытовые условия работников, оказывает помощь в решении социально-бытовых проблем.

8.7. С письменного согласия работников создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и

более детей, одиноких пенсионеров и других с целью оказания адресной социальной поддержки.

8.8. Проводит работу по организации отдыха работников.

8.9. Оказывает материальную помощь членам профсоюза по решению профсоюзного органа из средств профбюджета:

- нуждающимся, находящимся в тяжелом материальном положении;
- при погребении члена профсоюза его близким родственникам;
- юбилярам в связи с 50-летием, с 55-летием, 60-летием, с 65-летием, с 70-летием, с 75-летием, с 80-летием, 85-летием;
- работникам, впервые увольняющимся в связи с выходом на пенсию.

8.10. Участвует в работе по социальному страхованию.

8.11. Организует юридическую помощь по социально-бытовым и трудовым вопросам членам профсоюза безвозмездно.

9. Гарантии молодежи.

Работодатель:

9.1. Организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

9.2. Закрепляет за работниками из числа молодежи наставников, устанавливает наставникам соответствующие доплаты в размере и порядке, установленных нормативным актом.

9.3. Осуществляет дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

9.4. Закрепляет меры социальной поддержки работников из числа молодежи, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности, в том числе путем установления им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных трудовым договором, коллективным договором или локальными нормативными актами.

9.5. Обеспечивает гарантии и компенсации работникам из числа молодежи, обучающихся в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы в соответствии с законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель:

10.1. Соблюдает права и гарантии профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного органа в соответствии с требованиями ТК РФ и закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Предоставляет профоргану необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

10.2. Принимает следующие локальные нормативные акты после получения мотивированного мнения Профсоюза:

- график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- положение о порядке установления доплат и надбавок (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
- возможность досрочного снятия дисциплинарного взыскания (ст.194 ТК РФ);
- в случае увольнения работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, а также в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе

вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, а также неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (пп.2, 3, 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) ;

- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634);
- кодекс этики и служебного поведения работников (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484);
- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ)
- локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601);
- и иные локальные акты предусмотренные трудовым законодательством.

10.3. Освобождает от работы председателя профсоюзного комитета для участия в качестве делегатов, созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, кратковременной профсоюзной учебы, сохраняя за ними среднюю заработную плату.

10.4. Сохраняет безналичное взимание и перечисление на счет профсоюза членских взносов из заработной платы членов профсоюза бесплатно.

10.5. При возникновении коллективного спора соблюдает требования ТК РФ.

11. Вступление в силу, контроль, ответственность сторон.

11.1. Срок действия настоящего коллективного договора 3 года с даты подписания.

11.2. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

11.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением форс-мажорных обстоятельств.

11.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами в порядке, определенном ТК РФ.

11.5. В случае реорганизации или ликвидации сторон, подписавших договор, ответственность за его выполнение возлагается на правопреемников.

11.6. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

11.7. В случае невыполнения данного КД, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.8. Контроль за выполнением КД осуществляется комиссией из числа представителей сторон, а также сторонами самостоятельно. Профсоюз, подписавший КД,

для контроля за его выполнением проводит проверки, заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.

11.9. Информация о ходе выполнения КД заслушивается сторонами на общем собрании трудового коллектива два раза в год.

11.10. Приложение к КД является его составной частью.

11.11. К КД прилагаются:

- форма соглашения по охране труда (Приложение № 1).

11.12. КД составляется в трех экземплярах на девяти листах каждый, имеющих равную юридическую силу.

11.13. Настоящий КД направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания. Вступление настоящего КД в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложение № 1 к Коллективному договору

**ФОРМА СОГЛАШЕНИЯ
по охране труда на 20__ год**

работодателей и уполномоченных работниками представительных органов
Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Дом детского
творчества Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес»

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ в тыс. руб.	Сроки выполнения мероприятий	Ответственные	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
					всего	в т.ч. женщин
1.	Организация разработки комплексного плана улучшения условий охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий					
2.	Обеспечить регулярное проведение инструктажей всех сотрудников по охране труда в соответствии с требованиями					
3.	Обеспечение температурного и светового режима (замена ламп освещения, выключателей, розеток)					
4.	Организация актуализации требований к охране труда, локальных актов					
5.	Организация обучения работников навыкам оказания первой помощи					
6.	Организация проведения профессиональной гигиенической подготовки персонала					
7.	Организация проведения обязательных предварительных и периодических медосмотров и обследований, психиатрического освидетельствования					
8.	Обеспечение работников, занятых на вредных / или опасных работах, а также на работах в особых температурных условиях или связанных с загрязнением					

Директор ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес»

Председатель ППО ДДТ Кронштадтского района Санкт-Петербурга «Град чудес»

_____ И.Ю.Черникова

_____ Л.П.Матвеева