

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КУРСЫ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГУЛЬКЕВИЧСКИЙ РАЙОН**

(наименование хозяйствующего субъекта)

**с «15» июля 2019 г. до «15» июля 2022 г.**

Руководитель МКОУ ДПО  
«Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования  
Гулькевичский район  
\_\_\_\_\_

(должность)

Председатель профсоюзного  
комитета МКОУ ДПО  
«Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования  
Гулькевичский район

А.И. Ямполь  
Ф.И.О.

подпись



О.М. Бокарева  
Ф.И.О.

подпись





















желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.2.9. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).<sup>3</sup>

**IV. Оплата и нормирование труда**

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

4.1. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда.

4.3. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается на основании Закона Российской Федерации «О минимальной заработной плате».

**Работодатель обязуется:**

4.5. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст.236 ТК РФ).

4.7. Выплачивать заработную плату работнику 5 и 20 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в месте выполнения им работы либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника на условиях, определенных трудовым договором. 20 числа - за первую половину месяца, 5 числа месяца, следующего за расчетным - за вторую половину месяца.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять дней до дня выплаты заработной платы.

4.8. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.9. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении (или) других выплат, причитающихся работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа работников (ст.136 ТК РФ).

4.10. Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст.146 ТК РФ).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. (ст. 147 ТК РФ).

4.11. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитываются при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

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 (ст.153 ТК РФ).

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

4.12. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

4.13. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.14. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслуга лет, классность и другие) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

4.15. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ).

4.16. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.17. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

**V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров**

**Работодатель обязуется:**

5.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

1.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

5.6. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.7. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

#### **Работодатель и профсоюзный комитет:**

5.8. Обязуются в период сокращения объема производства (выпускаемой продукции) или оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно остановить производство);
- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени;
- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

5.9. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников

детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работающие инвалиды, работники, обучающиеся по заочной форме в образовательных учреждениях среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения, работники, впервые поступающие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

5.10. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

5.11. Привлечение и использование иностранной рабочей силы осуществлять в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (п.5 ст.12 ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

## **VI. Охрана труда и здоровья**

### **Работодатель обязуется:**

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

6.2. Создать в организации Фонд охраны труда и ежегодно выделять для этих целей средства (ст.226 ТК РФ). В смету расходов фонда охраны труда включаются мероприятия по улучшению условий труда, сокращению травматизма и профзаболеваний.

6.3. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 ТК РФ).

Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда, приложение № 3.

6.4. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее руководителю предприятия (либо его первому заместителю по техническим вопросам) (ст.217 ТК РФ).

6.5. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

6.6. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).

6.7. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия.

6.8. В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

6.9. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

6.10. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.217 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ).

6.11. Провести специальную оценку условий труда. По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда (ст.212 ТК РФ).

6.12. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) приложение № 6, смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно приложению № 5;

- уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ.

6.13. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты, помещения для отдыха в рабочее время, помещения для стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезвреживания специальной одежды и обуви); помещения для приема пищи; помещения для оказания медицинской помощи; комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки; санитарные

посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи; аппараты(устройства) для обеспечения работников горячих цехов и участков газированной соленой водой, прочих работников питьевой водой (ст.223 ТК РФ).

6.14. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

6.15. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.16. Выплачивать единовременное пособие в случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или по пути с работы семье погибшего в размере двухмесячного заработка.

6.17. Выплачивать единовременное пособие семье умершего работника в случае его смерти от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, в размере среднемесячного заработка.

6.18. Производить оплату расходов по погребению за счет работодателя в случае смерти работника на производстве, а также предусматривать выделение средств в смете расходов.

Все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществлять за счет прибыли организации.

6.19. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №163).

6.20. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.21. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.22. Ежемесячно проводить единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края») и постановление главы Гулькевичского района от 12.07.2004 №747 «О проведении Дня охраны труда в Гулькевичском районе и в организациях Гулькевичского района).



6.23. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

**Профсоюзная организация обязуется:**

6.24. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.25. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях дея-

тельности»).

6.26. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.27. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.28. Размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа.

6.29. Проводить совместно с работодателем обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа, по снижению дискредитации ВИЧ-инфицированных.

6.30. Направлять своих представителей в комиссию по результатам специальной оценки условий труда.

### **VII. Гарантии и компенсации для работников**

#### **Работодатель обязуется:**

7.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст.173-177 ТК РФ.

7.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 100 руб.

7.3. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.4. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и зарплате работников для предоставления их в управление Пенсионного фон-

да. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.6. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

**Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:**

7.7. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством. Избрать комиссию по социальному страхованию согласно Типовому или утвержденному в организации положению (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.8. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.9. Поручить комиссии по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществлять контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределять путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом, проводить анализ использования средств Фонда социального страхования у работодателя, вносить предложения работодателю о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, рассматривать спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 г. №101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

7.10. Создать в организации Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

7.11. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонального учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию и информировать об этом работников.

7.12. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

7.13. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

**VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа**

**8.1. Работодатель:**

- передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя или арендованные объекты культурного, спортивного, туристического назначения;

- обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст.377 ТК РФ);

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

- не допускает перепрофилирование, приватизацию или передачу объектов социально-культурной среды и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия профкома.

**8.2. Профсоюзный комитет:**

- направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, туризма, отдыха на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей;

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

**IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских проф  
ных взносов:

- в первичных профсоюзных организациях, имеющих собственные р  
ные счета, порядок перечисления удержанных работодателем членских пр  
южных взносов в первичную профсоюзную организацию и вышестоящие п  
союзные органы производится согласно уставным требованиям профсоюз:

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по воп  
реорганизации организации, введения технологических изменений, вле  
за собой изменение условий труда работников; профессиональной подго  
переподготовки и повышения квалификации работников, а также любук  
гую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно за  
вающую интересы работников (ст.53 ТК РФ).

9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих пр  
деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсо  
организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, акцио  
по вопросам социального и экономического развития, в разрешении труд  
споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем раб  
местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных  
и предоставленных прав.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. На работников, избранных на освобожденные должности в п  
союзный комитет распространяются действующие положения о премиров  
а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в ор  
зации (ст.375 ТК РФ).

9.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уп  
моченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совмес  
комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время кр  
срочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК

9.2.3. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, осв  
даются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсо  
съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных орган  
сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.4. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пу  
ми 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ председателей (их заместит  
выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций  
борных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных  
разделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не с  
божденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увол  
ния только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего  
борного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ). При отсутствии вышестоя  
выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников про  
дится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по ос  
ниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с председат  
профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срок

полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, ст.376 ТК РФ).

9.2.5. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профком, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением общероссийского (межрегионального) профессионального союза (ст.375 ТК РФ).

## **Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

*Приложение №1*  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного комитета  
МКОУ ДПО  
«Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования  
Гулькевичский район  
О.М.Бокарева



Руководитель МКОУ ДПО  
«Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования  
Гулькевичский район



А.И.Ямполь

**Правила внутреннего трудового распорядка**  
**МКОУ ДПО «Курсы гражданской обороны»**  
**муниципального образования Гулькевичский район**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

**1. Порядок приема, увольнения работников**

**1.1.** Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

**1.2.** Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

**1.3.** Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

**1.4.** При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

**1.5.** Приказ работодателя о приеме работника на работу, изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.



**1.6.** Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

**1.7.** В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

**1.8.** Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

**1.9.** При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением чис-

ленности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

**1.10.** Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации без предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

**1.11.** С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

**1.12.** При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

## **2. Основные права и обязанности работника**

### **2.1. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

### **2.2. Работник обязуется:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

**2.3.** Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

### 3. Основные права и обязанности работодателя

#### 3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### 3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца 5 числа и 20 числа месяца.
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;
- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В МКОУ ДПО «Курсы ГО» муниципального образования Гулькевичский район устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.3. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день.

4.4. Начало работы в 8 час. 00 мин:

- начало перерыва для отдыха и приема пищи 12 час 00 мин, окончание перерыва 12 час 50 мин, окончание работы в 17 час. 00 мин.;

Накануне выходного дня:

- начало работы в 8 час. 00 мин. Начало перерыва для отдыха и приема пищи 12 час 00 мин, окончание перерыва 12 час 40 мин. Окончание работы в 16 час. 00 мин.

Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

**4.5.** Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

**4.6.** Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

**4.6.1.** При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

**4.6.2.** При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

**4.6.3.** при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

**4.6.4.** При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

**4.6.5.** При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

**4.6.6.** Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

**4.7.** По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2,4 ст. 73 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

**4.8.** Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней, для преподавателей - 56 календарных дней (Приложение к постановлению Правительства РФ от 1 октября 2002 г. №724

«О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» с изменениями и дополнениями от 29.11.2003 г., 11.05.2007 г., 18.08.2008 г., 16.07.2009 г., 21.05.2012 г.).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующая им продолжительность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективному договору (приложение № 4).

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

**4.8.1.** Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о вре-

мени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда представление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он представляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет (ст.124 ТК РФ).

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет не допускается.

**4.8.3.** При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

### 5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

### 6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До наложения взыскания от работника затребуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.



6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлен:

Ф.И.О. работника	личная подпись	дата
Ямполь Андрей Иванович		18.06.2019
Пироженков Василий Геннадьевич		18.06.2019
Мищенко Владимир Иванович		18.06.2019
Бокарева Олеся Михайловна		18.06.2019

ИЯ

[ОН

ЗНОГО

ЮНЫ»

ВАНЯ

ИТЬ

Приложение №2  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного комитета  
МКОУ ДПО

Руководитель МКОУ ДПО  
«Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования  
Гулькевичский район

Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования  
Гулькевичский район

И. Бокарева 

А. И. Ямполь 



**Положение об охране труда**  
**МКОУ ДПО «Курсы гражданской обороны»**  
**муниципального образования Гулькевичский район**

ИЯ

ОН

**1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством об охране труда обязуется:**

1.1. Выполнять в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда.

1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

1.3. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:  
включить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;  
запросе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

1.4. Обеспечить:  
охрану труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ;

организацию охраны труда работников в соответствии с действующим законодательством РФ, отраслевыми нормативными актами, настоящим Положением и инструкциями по ТО;  
соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по ОТ для работников на выдачу специальной одежды в соответствии с установленными нормами по профессиям и должностям (приложение № 5).

выдачу работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, смывающих и обезвреживающих средства в соответствии с установленными нормами (приложение №5).

ОЗНОГО

роны»

ования

Письмо

**2. Работники обязуются:**

соблюдать требования ОТ, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением и инструкциями по охране труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

**3. Работник имеет право на:**

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных ФЗ, до устранения такой опасности;

обеспечения средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями ОТ за счет средств работодателя;

обучения безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы и их объединения по вопросам охраны труда.

**4.** Обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда комиссия по охране труда, в количестве 2 человек  
 Давыдов А.И., руководитель  
 Сажеников В.Г., преподаватель

**5.** В целях обеспечения соблюдения требований ОТ, осуществления контроля за их выполнением дополнительные обязанности по охране труда и пожарной безопасности, возлагаются на одного из работников.

**6.** Согласно действующим НПА, в учреждении:  
 проводятся мероприятия по проведению проверок, контролю и оценке состояния охраны и условий безопасности труда;  
 проводятся профилактические мероприятия по предупреждению производственного травматизма и совершенствованию системы управления ОТ;  
 обучение и проверка знаний по ОТ всех работников.

ИИЯ

ЮН

озного

роны»

ования

дпись

Приложение №3  
к коллективному договору  
УТВЕРЖДАЮ

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
МКОУ ДПО  
«Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования  
Гулькевичский район  
М.Бокарева



*[Handwritten signature]*

Руководитель МКОУ ДПО  
«Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования  
Гулькевичский район



А.И.Ямполь

*[Handwritten signature]*

Соглашение по охране труда  
работодателя и профсоюзного комитета  
МКОУ ДПО «Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования Гулькевичский район

АНИЯ  
АЙОН

Г.

Содержание мероприятий, (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников высвобожденных с тяжелых физических работ	
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Приобретение смывающих и (или) обезвреживающих средств индивидуальной защиты	шт	-	1,0	ежегодно	Ямполь А.И.	-	-	-	-
Приобретение спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты	шт	-	0,7	ежегодно	Ямполь А.И.	-	-	-	-
Всего:	-	-	1,7	-	-	-	-	-	-

Профсоюзного  
«бороны»  
образования

подпись

Приложение №4  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного комитета  
МКОУ ДПО

Руководитель МКОУ ДПО  
«Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования  
Гулькевичский район

«Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования  
Гулькевичский район



Бокарева



А.И. Ямполь

ИИЯ  
ЙОН

Г.

**Перечень должностей работников  
МКОУ ДПО «Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования Гулькевичский район,  
которым предоставляется  
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Наименование профессий	Количество календарных дней
1.	Руководитель	5

союзного  
обороны»  
разования

подпись

Приложение №5  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель профсоюзного комитета  
ОУ ДПО  
«Курсы гражданской обороны»  
Муниципального образования  
Гулькевичский район  
Бокарева

Руководитель МКОУ ДПО  
«Курсы гражданской обороны»  
Муниципального образования  
Гулькевичский район

А.И. Ямполь

РАЙОН

РАЙОН

Перечень  
профессий и должностей лиц, которым за работу,  
связанную с загрязнением рук и тела

предусмотрена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств

(в соответствии с Приказом Министерства труда и социального развития РФ от 17.12.2010 г. №1122н)

2 г.

Наименование должности	Виды работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
Работники производственных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	Мыло или жидкие моющие средства, для мытья рук.	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной прокладки)	Средства гидрфобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл

СОЮЗНОГО

«Курсы гражданской

Муниципального образования

ПОДПИСЬ

Приложение №6  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
МКОУ ДПО  
«Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования  
Гулькевичский район

О.М.Бокарева

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель МКОУ ДПО  
«Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования  
Гулькевичский район

А.И.Ямполь

Перечень

профессий и должностей лиц,  
которым в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами  
установлена бесплатная выдача спецодежды,  
спецодежды, других средств индивидуальной защиты

АНИЯ

АЙОН

Г.

ОЮЗНОГО

БОРОНЫ»  
АЗОВАНИЯ

ПОДПИСЬ

№ п/п	Наименование должности	Наименование спецодежды, спецодежды, других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Наименование нормативных документов
1.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт  1 шт  6 пар 12 пар	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 997н от 09.12.2014 п. 171.

Всего прошито и пронумеровано  
39 *тридцать девять* листов

Руководитель МКОУ ДПО  
«Курсы ГО» МО Гулькевичский район  
*А.И. Ямполь* А.И. Ямполь

Председатель профсоюза  
«Курсы ГО» МО Гулькевичский район  
*О.М. Бокарева* О.М. Бокарева







И.о. руководителя  
государственного казенного учреждения  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения  
Гулькевичского района»

С.В. Комышевой

## ИНФОРМАЦИЯ

о выполнении коллективного договора  
за отчетный период 2016 - 2019 годы.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Итоги выполнения коллективного договора подведены на общем собрании трудового коллектива муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Курсы гражданской обороны» муниципального образования Гулькевичский район (протокол № 2 от 17.06.2019 года).

На собрании трудового коллектива приглашен (а) специалист отдела трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК «Центр занятости населения Гулькевичского района» Коновалова Ирина Ивановна.

### Обеспечение занятости работников

Проведение мероприятий по повышению профессионального уровня работников:

- число работников, повысивших квалификацию - 2,
- число работников, совмещающих работу с обучением - 0.

### Трудовые отношения

Вопросы трудовых отношений работников регулировались ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

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.

Мероприятия по сокращению численности или штата работников не производились.

Для всех работников была установлена 40-часовая рабочая неделя.

Продолжительность рабочего времени, и режим работы определяются Правилами внутреннего трудового распорядка. Порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочное, ночное время производился в соответствии с трудовым законодательством.

График отпусков утверждается руководителем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков соблюдается. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляла 28 календарных дней для уборщика служебных помещений, 33 календарных дня для руководителя, 56 календарных дней для преподавателя. Продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска по категориям работников определялась в коллективном договоре в соответствии с законодательством.

По письменному заявлению работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

### Оплата труда

Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц (дни выплаты 5 и 20). При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Задолженности по заработной плате в организации нет (если есть указать сумму задолженности). Выплата заработной платы производится в денежной форме, при увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

Размер минимальной заработной платы в организации составляет 6824,91 руб. (1 человек, уборщик служебных помещений на 0,5 ставки)

Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате.

### Охрана труда

Работодатель осуществляет мероприятия по охране труда в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает работникам безопасные условия труда.

Соглашением по охране труда предусматривалось 27,2 тыс. руб.

Проводилась специальная оценка условий труда: всего рабочих мест 4, аттестовано рабочих мест 4.

Обучение работника по охране труда проводилось в 2017 году.

Ежемесячно проводится День охраны труда, приказ № 1-ОТ от 18.03.2019.

Имеется уголок по охране труда.

На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается 200 г мыла в месяц.

Оборудованы санитарно-бытовые помещения.

Создана комиссия по охране труда, приказ № 56 от 01.04.2019.

### Социальные льготы, гарантии и компенсации

Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет средства в фонд обязательного страхования. Ведет персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представляет в управлении Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников.

### В отчетном периоде 2019 года выплачено:

Наименование льгот	Человек	Тыс. руб.
Материальная помощь, всего	0	0
в том числе в связи с регистрацией брака	0	0
в связи с призывом на военную службу	0	0
к юбилейным датам	0	0
к профессиональным праздникам	0	0
в связи с уходом на пенсию	0	0
к ежегодному отпуску	0	0
на лечение	0	0
в связи с трудным материальным положением	0	0
на погребение	0	0
бывшим работникам-пенсионерам	0	0
на рождение ребенка	0	0
другие виды (23 февраля, 8 марта)	0	0
Оплата стоимости медицинских услуг, в том числе санаторно-курортного лечения работников и детей работников (за исключением средств Фонда социального страхования РФ)	0	0

Проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (за исключением средств, направленных на содержание объектов социально-культурной сферы)	0	0
Дополнительные оплачиваемые отпуска (не учитывать дополнительные отпуска за: ненормированный рабочий день, особый характер работы, вредные и опасные условия труда, стаж государственной и муниципальной службы)	0	0
Выделение автотранспорта	0	0
Оплата стоимости питания, ценовая разница при реализации по льготным ценам (ниже рыночных) произведенной продукции	0	0
Дополнительные выплаты на детей (матерям, отцам, иным лицам, воспитывающим ребенка без матери) за счет средств работодателя (за исключением ежемесячной выплаты, установленной Указом Президента РФ от 30.05.1994 № 1110)	0	0
Оплата за содержание детей в ДДУ (не учитывать оплату работникам социальной сферы за счет бюджета)	0	0
Оплата обучения работников и их детей, выплата стипендии	0	0
Обеспечение топливом, компенсация оплаты коммунальных услуг (за исключением работников социальной сферы)	0	0
Улучшение условий и охраны труда (сверх законодательно установленных нормативов)	0	0
Другие (перечислить)	0	0
<b>Итого:</b>	0	0

Всего коллективный договор содержит 138 пунктов взаимных обязательств.

Из них:

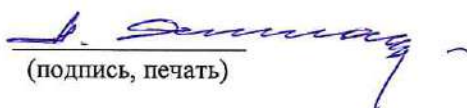
- выполнено полностью 138 пунктов,
- выполнено частично 0 пунктов,

(указать по каким пунктам и сроки выполнения)

- не выполнено 0 пунктов

(указать по каким пунктам и причины невыполнения)

Руководитель

  
(подпись, печать)

\А.И. Ямполь\  
(расшифровка подписи)

Уполномоченный  
представитель ТК

  
(подпись)

\О.М. Бокарева\  
(расшифровка подписи)

Муниципальное казенное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования Гүлькевичский район  
наименование организации

**Выписка из протокола**  
общего собрания работников

от 15.07.2019

№ 2

Председатель А.И. Ямполь (инициалы, фамилия)  
Секретарь О.М. Бокарева (инициалы, фамилия)

Всего численность работников 5 человек

Присутствовали 4 человека

Приглашены: специалист отдела трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями Коновалова Ирина Ивановна

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. Подведение итогов выполнения мероприятий коллективного договора 2016 - 2019 годы.
2. О принятии коллективного договора на 2019 - 2022 годы.

ГОЛОСОВАЛИ (тайным голосованием):

за 4 чел.,

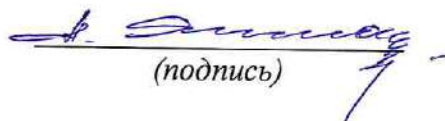
против 0 чел.,

воздержались 0 чел.

**РЕШИЛИ:**

- 1.1. Считать пункты коллективного договора 2016 – 2019 годы выполненными.
- 1.2. Принять коллективный договор на 2019 – 2022 годы.

Председатель

  
(подпись)

А.И. Ямполь  
инициалы, фамилия

Секретарь

  
(подпись)

О.М. Бокарева  
инициалы, фамилия



И.о. руководителя  
государственного казенного учреждения  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения  
Гулькевичского района»

С.В. Комышевой

Заявление о предоставлении государственной услуги  
по уведомительной регистрации коллективного договора

Прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Курсы гражданской обороны» муниципального образования Гулькевичский район  
(наименование юридического лица)

срок действия коллективного договора с 15 июля 2019 года по 1<sup>й</sup> июля 2022 года.

Сведения о работодателе

- форма собственности: муниципальная
- ОКВЭД: 85, 85.4, 85.42, 85.42.9
- ИНН: 2329024111
- юридический адрес: 352193, Краснодарский край, Гулькевичский район, г. Гулькевичи, ул. Тимирязева, 4
- почтовый адрес: 352193, Краснодарский край, Гулькевичский район, г. Гулькевичи, ул. Тимирязева, 4
- номер телефона (8-86160) 5-54-94, факса (8-86160) 5-54-94
- адрес электронной почты: info@gocourses.ru
- численность работников 5 чел., в том числе женщин 2 чел., несовершеннолетних 0 чел., работающих во вредных условиях труда 0 чел.
- размер минимальной заработной платы составляет 6824,91 руб. – (число и наименование профессий (должностей) работников ее получающих – 1 чел., уборщик служебных помещений на 0,5 ставки)
- комиссия по трудовым спорам - нет.

Приложения:

1. коллективный договор - на 39 л. в 3 экз.;
2. копия протокола о принятии коллективного договора и о подведении итогов выполнения ранее действовавшего коллективного договора на 1 л. в 3 экз.
3. информация о выполнении ранее действовавшего коллективного договора на 3 л. в 3 экз.

Руководитель МКОУ ДПО  
«Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования  
Гулькевичский район

А.И. Ямполь

ВХОД No. 47  
17 07.2019  
*Власов*



МИНИСТЕРСТВО  
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ  
«ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
ГУЛЬКЕВИЧСКОГО РАЙОНА»  
(ГКУ КК ЦЗН ГУЛЬКЕВИЧСКОГО РАЙОНА)

Короткова ул., д. 4, г. Гулькевичи,  
Краснодарский край, 352190  
Тел./факс: (86160) 3-38-03  
gulkevichi@kubzan.ru  
ИНН 2329016181, ОКПО 55124806

18.07.2019 №1076

Руководителю  
МКОУ ДПО «Курсы ГО»

А.И.Ямполь

Председателю ПК  
О.М.Бокаревой

Юридический адрес:  
352190 г. Гулькевичи, ул. Тимирязева,4

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Об уведомительной регистрации  
коллективного договора

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Гулькевичского района» сообщает, что в процессе уведомительной регистрации коллективного договора МКОУ ДПО «Курсы ГО», зарегистрированного 17.07.2019г., регистрационный номер 47.19 выявлены следующие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

№ п/п	Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (№ пункта, статьи, раздела и т.п., в зависимости от структуры коллективного договора, содержание условия)	Нормативный правовой акт, по сравнению с которым условия коллективного договора ухудшают положение работников (№ пункта, статьи нормативного правового акта)
	-П.1.3 ПВТР. Перечень документов при приеме на работу привести в соответствие с ТК РФ;	Нар. Ст.65 ТК РФ;

-П.3.2.3 коллективного договора. Исключить из текста отпуска за работу с вредными и(или) опасными условиями труда, если таковых нет в Вашей организации;

-П.3.2.6 коллективного договора Работникам, которым работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы дважды указаны «родители и жены (мужья) военнослужащих ....»

-П.3.2.8 коллективного договора. Дополнить: согласно ст.262.2 ТК РФ категории, имеющие право на предоставление ежегодного отпуска в удобное для них время

П.4.10 коллективного договора. Исключить, т.к. отсутствуют работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

-П.5.8 коллективного договора. Исключить из текста «сезонными работниками»;

-П.3.2 ПВТР. Дни выплаты заработной платы расписать:20 числа -за первую половину месяца,5 числа месяца, следующего за расчетным, за вторую половину.

-П.4.5 ПВТР. Исключить из текста «индивидуального предпринимателя»;

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению.

Рекомендуем внести изменения и замечания в коллективный договор об исключении, изменении или дополнении условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и не позднее 01.08.2019 года представить их на уведомительную регистрацию.

Руководитель ГКУ КК  
«Центр занятости населения  
Гулькевичского района»



С.В. Комышева

Л.В.Лукашова 3-38-03  
И.И.Коновалова 3-36-92

Муниципальное казенное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования Гулькевичский район  
наименование организации

**Выписка из протокола  
общего собрания работников**

от 31.07.2019 г.

№ 3

Председатель: А.И. Ямполь (инициалы, фамилия)  
Секретарь: О.М. Бокарева (инициалы, фамилия)

Всего численность работников: 5 человек  
Присутствовали: 4 человек

Повестка дня:

Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор на 2019 – 2022 г.

Голосовали:

За – 4 чел.

Против – нет.

Воздержались - нет.

Решили:

1. П. 1.3. ПВТР читать в следующей редакции:

«1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.»

2. П.3.2.3 коллективного договора. Исключить из текста отпуска за работу с вредными и(или) опасными условиями труда.

3. П.3.2.6 коллективного договора. Исключить из текста двойную фразу:

«родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных орга-



нов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году».

4. П.3.2.8 коллективного договора. Дополнить:

«Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время».

5. П.4.10 коллективного договора. Исключить, т.к. отсутствуют работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6. П.5.8 коллективного договора. Исключить из текста «сезонными работниками».

7. П. 3.2. ПВТР. Дополнить:

«Выплачивать заработную плату работнику 20 и 5 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в месте выполнения им работы либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника на условиях, определенных трудовым договором. 20 числа -за первую половину месяца, 5 числа месяца, следующего за расчетным -за вторую половину месяца.».

8. П.4.5. ПВТР. Исключить из текста «индивидуального предпринимателя»

Председатель:



Ямполь А.И.

Секретарь:



Бокарева О.М.

1

# Изменения или дополнения к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

**МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КУРСЫ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ»  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГУЛЬКЕВИЧСКИЙ РАЙОН**

---

**с «15» июля 2019 г. до «15» июля 2022 г.**

Принят на собрании трудового  
коллектива

15 июля 2019 года

По поручению собрания

Представительный орган работников

Председатель  
профсоюзного комитета

Руководитель

Руководитель МКОУ ДПО  
«Курсы гражданской обороны»  
муниципального образования  
Гулькевичский район

Ямполь А.И.



Бокарева О.М.



В Коллективный договор муниципального казенного учреждения дополнительного профессионального образования «Курсы гражданской обороны» муниципального образования Гулькевичский район, зарегистрированного 17.07.2019 г., регистрационный номер 47.19 внесены следующие изменения:

1. П. 1.3. ПВТР читать в следующей редакции:

«1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.».

2. П.3.2.3 коллективного договора. Исключить из текста отпуска за работу с вредными и(или) опасными условиями труда.

3. П.3.2.6 коллективного договора. Исключить из текста двойную фразу:

«родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году».

4. П.3.2.8 коллективного договора. Дополнить:

«Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время».

5. П.4.10 коллективного договора. Исключить, т.к. отсутствуют работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6. П.5.8 коллективного договора. Исключить из текста «сезонными работниками».

7. П. 3.2. ПВТР. Дополнить:

«Выплачивать заработную плату работнику 20 и 5 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в месте выполнения им работы либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника на условиях, определенных трудовым договором. 20 числа -за первую

половину месяца, 5 числа месяца, следующего за расчетным -за вторую половину месяца.».

8. П.4.5. ПВТР. Исключить из текста «индивидуального предпринимателя»