

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

(наименование хозяйствующего субъекта)

с «15» июля 2016 г. до «15» июля 2019 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 _____

подпись



О.М.Бокарева _____

подпись



1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Курсы гражданской обороны» муниципального образования Гулькевичский район в лице руководителя Ямполя Андрея Ивановича именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице председателя профсоюзной организации – Бокаревой Олеси Михайловны, именуемый в дальнейшем «профсоюзный комитет».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников работодателя (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы, режима занятости).

Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной

организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом профсоюза (ст.30, ст.377 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст.43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, обеспечению ее прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 15 июля 2016 года (ст.43 ТК РФ).

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

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

2.3. 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 регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (приложение № 1).

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается (ст.16 ТК РФ). Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу фактически отработанное им время (выполненную работу).

Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст.67¹ ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ч.1 ст.67 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

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

2.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ) с участием представителя трудового коллектива (ст.372 ТК РФ).

2.8. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ).

2.12. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, настоящим коллективным договором (ст.73 ТК РФ).

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Расторжение трудового договора с работниками, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82, ст.373 ТК РФ).

2.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать председателя профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

2.16. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время.

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

В МКУО ДПО «Курсы гражданской обороны» муниципального образования Гулькевичский район устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Начало работы: 8.00 часов, окончание работы в 17.00 часов, накануне выходных дней до 16.00.

Перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.50, накануне выходных дней с 12.00 до 12.40.

3.1.2. Для лиц, моложе 18 лет, для работников инвалидов 1 и 2 группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

3.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.4. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

3.1.5. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст.74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст.74 ТК РФ).

3.1.6. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

3.1.7. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем является приложением № 4 к настоящему коллективному договору (ст.101 ТК РФ).

3.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113 ТК РФ).

3.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст.113 ТК РФ.

3.1.10. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку,

привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

3.1.11. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.2. Время отдыха.

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), 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.).

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами¹.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда (приложение № 4) (ст. 117 ТК РФ).

3.2.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.4. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

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 - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива, в порядке, установленном ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.7. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.8. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее 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 в порядке, который устанавливается федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

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. Заработная 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. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат) в соответствии с Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 14.12.2015) "О минимальном размере оплаты труда".

Работодатель обязуется:

4.4. Производить в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае индексацию размера минимальной заработной платы с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа Министерства труда и социального развития Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума

4.4. 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. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.5. Выплачивать заработную плату работнику 5 и 20 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца) в месте выполнения им работы либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника на условиях определенных трудовым договором.

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.

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

4.7. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.8. 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 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).

4.9. 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).

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

4.11. 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).

4.12. 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).

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

4.14. 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.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями. Не допускать увольнений 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);

- 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 по согласованию с представителем трудового коллектива и по соглашению с работником, с предупреждением о том работника не позднее, чем за 2 месяца;

- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, 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 предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; 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.

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 в сумме 15 000 руб. (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 (ст.226 ТК РФ) (соглашение по охране труда, приложение № 3).

6.4. Обеспечить работу уголка охраны труда: ул. Тимирязева, 4, 2 этаж, учебно-методический кабинет МКОУ ДПО «Курсы гражданской обороны» муниципального образования Гулькевичский район.

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

6.6. 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.

- увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий осуществлять только после предварительного согласования с профсоюзным органом;

- по ходатайству профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда поощрять морально (благодарность, грамоты и т.д.).

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

6.8. 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).

6.9. 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).

6.10. 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).

6.11. 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.

6.12. 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.

6.13. 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.

6.14. Производить оплату расходов по погребению за счет работодателя в случае смерти работника на производстве.

6.15. 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.

6.16. Ежемесячно проводить едкий день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №54 «О проведении Дня охраны труда в муниципалитетских образованных и организациях края») и постановление главы Лукьявничского района от 12.07.2004 №747 «О проведении Дня охраны труда в Лукьявничском районе и в организациях Лукьявничского района).

6.17. 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, предоставлять регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.18. 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 и влечения заботливости и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья либо в случае необеспечения работниками средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений в условиях по охране труда (ст. 219 ТК РФ, ст. 15, ст. 16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

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

6.20. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Получать уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

6.21. Предоставлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда. В проведении трехступенчатого метода контроля за охраной труда на стадии первой ступени привлекать уполномоченных лиц подразделений (гл. 60, 61 ТК РФ, ст. 370 ТК РФ).

VI. 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, направляемым 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 рублей.

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 сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.4. Перечислять своевременные и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонализированный 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 фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.5. 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 сохраняется за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставления в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.6. Выплачивать единовременное пособие в размере одного оклада рублей (в зависимости от стажа работы в организации) пенсионерам, выходящим на пенсию.

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»).

Профессиональный комитет обязуется:

7.11. Осуществлять контроль за ведением пенсионного учета работников, отчислением средств, в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работающих, выходящих на пенсию и информировать об этом работников. Оказывать материальную помощь работникам в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профессионального бюджета.

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

Профессиональная гарантия:

7.14. Для членов профсоюза приобретение льготных санаторно-курортных путевок в отраслевых профсоюзах с 20% скидкой. (Приложение к постановлению Исполкома ФНП от 24.05.2006г №2-21);

7.15. Обучение в Академии труда и социальных отношений Кубанский институт социологии и права (постановление от 23.09.2009г №22) по рекомендации выборных органов ППО;

7.16. С 20% скидкой оплаты труда обучения членов профсоюза в 35 лет и менее профсоюзный стаж не менее одного года в ППО;

7.17. С 10% скидкой оплаты обучения детей и внуков членов профсоюза, имеющие непрерывный профсоюзный стаж не менее 5 лет в профсоюзе государственных учреждений;

7.18. Оказывает материальную помощь членам профсоюза и их детям (до 18 лет) получившим травму по пути на работу, с работы и в быту. (Положение от 21.04.2005г протокол №4, изменения дополнения Протокол №5 от 11.12.2007, дополнения Протокол №4 от 23.03.2011г);

7.19. Оказывает материальную помощь членам профсоюза и их детям, проходившим лечение в краевых клиниках (Постановление №55 от 11.12.2012);

7.20. Проводит оздоровление членов профсоюза и их семей в «Центре красоты и здоровья» с 10% скидкой (Постановление №55 от 11.12.2012г);

7.21. Страхование членов профсоюза на случай смерти или получения инвалидности I группы при исполнении ими трудовых обязанностей (№ 02/10-НС от 28.01.2010г).

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;

споры, конфликты, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим по вопросам социального развития, в разрешении трудовых отношений в работе общих собраний (конференций) коллектива, акционеров деятельности профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной 9.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и затрагивающую интересы работников (ст.53 ТК РФ).

9.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, ведения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социальным-трудовым вопросам, непосредственно

взносов осуществляются согласно уставным требованиям профсоюза; вышестоящей профсоюзной организацией, в которой они находятся на расчетно-профессиональных профсоюзных взносах; - 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет профсоюзных взносов;

Устанавливается следующий порядок перечисления членских на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

9.1.2. Перечислять бесплотно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудование, средства связи; при необходимости - транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

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

IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации

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

- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия; - организует и проводит мероприятия и членов их семей;

- участвует в деятельности подведомственных учреждений культуры, спорта, туризма, отдыха на удовлетворение интересов и потребностей;

8.2. Профсоюзный комитет:

8.2.1. Предусматривает без согласия профкома. - не допускает перепрофилирование, приватизацию или передачу собственности социально-культурной среды и спорта, находящейся на балансе профсоюзной организации, другим организациям без согласия профкома.

8.2.2. Организует средние заработки участникам художественной олимпиады, дней здоровья на время участия в

местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставления членам профсоюза свободного оплачиваемого времени для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представляют профсоюз на совместной комиссии по охране труда освобождая от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаясь от работы для участия в качестве делегатов создаваемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.2.3. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ представителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ). При отсутствии предварительного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с представителем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа (ст.374, ст.376 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

10.2. Изменения и дополнения приложении 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 изменений или дополнений

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 приложении к нему будут вноситься 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.

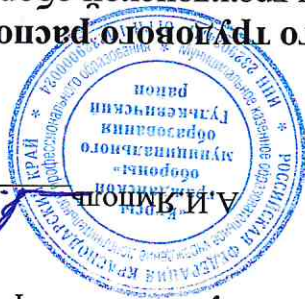
11.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников не реже двух раз в год (по итогам I-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 контроле выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные законодательством.

УТВЕРЖДАЮ

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



СОГЛАСОВАНО

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



Правила внутреннего трудового распорядка МКОУ ДПО «Курсы гражданской обороны» муниципального образования Лысковский 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 случаях Трудовым кодексом РФ.

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 сроком на 3 месяца, для отдельных категорий работников - до 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.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением чис-

которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья.
лификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу),
ности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую ква-
та работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной мест-

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или шта-

вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность

РФ);
ленных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением опреде-

(пункт 2 статьи 83 ТК РФ);
ный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуаль-

ную ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заме-

Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

ленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, устанав-

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности

ты (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

Синской Федерации, либо отлучением у работодателя соответствующей рабо-

ном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Рос-

соответствия с медицинским заключением, выданным в порядке, устанавлен-

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в

включается работником при расторжении трудового договора в связи с:

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка вы-

увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после

работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа

ключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным

свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия). В ис-

сравняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не

се выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним

ста или штата работников организации увольняемому работнику выплачивает-

по договору в связи с ликвидацией организации либо сокращением численно-

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового

прекращения об увольнении.

вместе трудовым договором может быть расторгнут и до истечения срока преду-

прекращения - прекратить работу. По соглашению между работником и работо-

работателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока преду-

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом ра-

дательскими законами.

но по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными феде-

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится толь-

ленности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Выбываемым 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, соглашениями, коллективным договором, соглашениями.

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;
- своевременную 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 коллективных договоров 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 в трудовом договоре либо должностной инструкцией, 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 коллективные договоры;
- 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;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца 5 числа и 20 числа месяца.

- обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечивать 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, со-вершенствовании 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 ТО» муниципального образования Луякесвичский 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 40 мин;
- начало работы в 8 час. 00 мин. Начало перерыва для отдыха и приема пищи 12 час 00 мин, окончание перерыва 12 час 40 мин.

Началу 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.

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 определенных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, иными способами.

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 аварии или стихийного бедствия;

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

для выполнения работ, необходимых для выполнения срочных работ в условиях 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 аварии или стихийного бедствия;

4.6.2. При производстве неотложных работ по обеспечению безопасности, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения чрезвычайных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование;

4.6.3. при производстве работ, необходимых для выполнения срочных работ в условиях 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 выполнения (заключить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (заключена) в течение нормального рабочего времени (не завершенная) (не завершенная) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создание угрозы жизни и здоровью людей;

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

4.6.6. Для продолжения работы при невяке сменяющего работника, если работа не допускается 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 законодательством 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 работники не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и нормативными 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 по совместительству в течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительностью рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей 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 предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность основного отпуска - 28 календарных дней, для работников - 56 календарных дней (Приложение к постановлению Правительства РФ от 1 октября 2002 г. №724)

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

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуски предоставляются ра- ботникам:

- с ненормированным рабочим днем.

Перечень профессий, должностей и соответствующих им продолжи-

тельность дополнительных отпусков указана в приложениях к коллективно-

му договору (приложение № 4).

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуски исчис-

ляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуски, в число дней

отпуски не включаются и не оплачиваются.

4.8.1. Право на использование отпуски за первый год работы возникает

у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной орга-

низации, по соглашению сторон отпуски может быть предоставлен и до исте-

чения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый от-

пуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредст-

венно 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, утвер-

ждаемым с учетом мнения представительного органа работников не позднее,

чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала от-

пуска работника извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его

начала.

По желанию мужа ежегодный отпуски ему предоставляется в период

нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от

времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуски должен быть пропущен или перенесен

на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника,

в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуски

государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством

предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, до-

кальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время

ежегодного оплачиваемого отпуски либо работник был предупрежден о вре-

мни 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 предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается по согласию 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 предоставляется.

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 работодателем и работником 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 компенсацией 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 работника 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 отпуску 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 это место не приглашен в порядке перевода другой работник.

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 требуется объяснение в

письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работника не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление 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 представившего работника.

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 взыска-

ния 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 представителя органа работников.

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

С правилами внутреннего трудового распорядка ознакомлен:

№ п/п	Ф.И.О. работника	личная подпись	дата
1.	Ямполь Андрей Иванович		23.06.2016
2.	Пилоченко Павел Николаевич		23.06.2016
3.	Мищенко Владимир Иванович		23.06.2016
4.	Бокарева Олеся Михайловна		23.06.2016
5.	Воронцова Рузалина Алексеевна		23.06.2016

6. Кашуков Виктор Константинович



01.08.2018

7. Директор Восток Технолэб



01.04.2019

Приложение №2
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

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


А.И. Ямполь



Муниципального образования Лулквевичский район

Положение об охране труда
МКОУ ДПО «Курсы гражданской обороны»

СОГЛАСОВАНО

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




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

- 1.1. Выполнять в установленном порядке мероприятия, предусмотренные законодательством по охране труда.
- 1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляться не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

- 1.3. Провести специальную оценку условий труда:
 - руководителем в 2017 году
 - преподавателем в 2017 году
 - уборщик помещений в 2017 году

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

- 1.5. Обеспечить:
 - режим 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 требования 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 - выдачу специальной одежды в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение № 5).

- выдачу работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, сменной работой и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами (приложение №5).

2. Работники обязаны:

- 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 профилактические 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 работников, 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

Ямполъ А.И., руководитель
Литоченко П.Н., 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.

№ п/п	Содержание мероприятий, (работ)	Единица измерения	Количество	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Всего
							в т.ч. женщины	в т.ч. женщины	
1	Замена люминесцентных ламп	шт	3	5	6	7	8	9	10
2	Проведение специальной оценки условий труда	чел	5	25,0	2017	Ямполь А.И.	-	-	-
3	Приобретение смывающих средств и (или) обезжелезивающих средств индивидуальной защиты	шт	-	1,0	ежегодно	Ямполь А.И.	-	-	-
4	Приобретение спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты	шт	-	0,7	ежегодно	Ямполь А.И.	-	-	-
	Всего:		-	-	27,2		-	-	-

Протожение №3
к коллективному договору
УТВЕРЖДАЮ
Руководитель МКОУ ДПО
«Курсы гражданской обороны»
Муниципального образования
Лувьевский район
Лувьевский район
А.И. Ямполь
М.П. Муниципальное образование Лувьевский район

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
МКОУ ДПО
«Курсы гражданской обороны»
Муниципального образования
Лувьевский район
О.М. Бокарева
М.П. Муниципальное образование Лувьевский район

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

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель МКОУ ДПО

«Курсы гражданской обороны»

муниципального образования

Улькевичский район



Перечень должностей работников

МКОУ ДПО «Курсы гражданской обороны»

муниципального образования Улькевичский район,

которым предоставляется

дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

МКОУ ДПО

«Курсы гражданской обороны»

муниципального образования

Улькевичский район



О.М.Бокарева

УТВЕРЖАЮ

Руководитель МКОУ ДПО

«Курсы гражданской обороны»

муниципального образования

Гулькевичский район

«Курсы гражданской обороны»

Гулькевичский район

Муниципальное образование

Гулькевичский район

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

МКОУ ДПО

«Курсы гражданской обороны»

муниципального образования

Гулькевичский район

О.М.Бокарева

Перечень профессий и должностей лиц, которым за работу, связанную с загрязнением рук и тела установлена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств

(Приказ Министерства труда и социального развития РФ от 17.12.2010 г. №1122н)

№ п/п	Наименование	Виды работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
1.	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнителями.	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 перчаточных прокладок)	Средства гидробоного действия (оттапливающие вяжущие, сушащие кожу)	100 мл
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках из перчаточных прокладок (без перчаточных прокладок)	Перенервующие, восстанавливающие кремни, эмульсии	100 мл

Протожение №6
к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

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



СОГЛАСОВАНО

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



**Перечень профессий и должностей лиц,
установлена бесплатная выдача спецодежды,
снегоубы, других средств индивидуальной защиты**

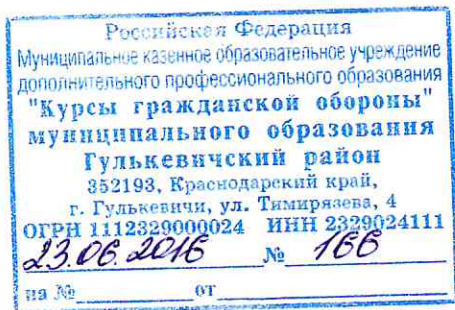
№ п/п	Наименование должности	Наименование спецодежды, спец-обуви, других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Наименование нормативных документов
1.	Уборщик служебных помещений	Костом для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих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

Всего прошито и пронумеровано
304 (триста сорок) листов

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

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





Руководителю государственного
казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения
Гулькевичского района»
А.П.Хижнякову

ИНФОРМАЦИЯ

о выполнении коллективного договора за отчетный период 2013 -2016 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 15.07.2016 года).

На собрание трудового коллектива, приглашена специалист отдела трудовых отношений, охраны труда и взаимодействия с работодателями ГКУ КК «Центр занятости населения Гулькевичского района» Коновалова И.И.

Обеспечение занятости работников

Проведение мероприятий по повышению профессионального уровня работников:

- число работников, повысивших квалификацию- 3,
- 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.

За время действия коллективного договора штатная численность уменьшилась на 2 человека.

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 утверждался руководителем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков соблюдался. Работникам предоставлялись ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляла 28 календарных дней для руководителя, 56 календарных дней для преподавателей. Продолжительность дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска по категориям работников определяется в коллективном договоре в соответствии с законодательством.

По письменному заявлению работника предоставлялся 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. Выплата заработной платы производилась в денежной форме, при увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производилась в день увольнения.

Размер минимальной заработной платы в организации составляет 4521,00 руб. (уборщик служебных помещений на 0,5 ставки – 1 человек).

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.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда обеспечивалось в полном объеме (0,2% затрат на производство продукции, работ, услуг).

Соглашением по охране труда предусматривалось 26,4 тыс. руб.

Обучение работника по охране труда проводилось в 2015 году.

Ежемесячно проводится День охраны труда, приказ № 1-ОТ от 16.03.2016

Имеется уголок по охране труда.

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

Оборудовано санитарно-бытовое помещение.

Создана комиссия по охране труда, приказ № 15 от 01.02.2016.

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 заработке работников.

В отчетном периоде выплачено (за 2016 год):

наименование льгот	человек	тыс. руб.
Материальная помощь, всего	-	-
в том числе в связи с регистрацией брака	-	-
в связи с призывом на военную службу	-	-
к юбилейным датам	-	-
к профессиональным праздникам	-	-
в связи с уходом на пенсию	-	-
к ежегодному отпуску	-	-
на лечение	-	-
в связи с трудным материальным положением	-	-
на погребение	-	-

бывшим работникам-пенсионерам	-	-
на рождение ребенка	-	-
другие виды (23 февраля, 8 марта)	-	-
Оплата стоимости медицинских услуг, в том числе санаторно-курортного лечения работников и детей работников (за исключением средств Фонда социального страхования РФ)	-	-
Проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий (за исключением средств, направленных на содержание объектов социально-культурной сферы)	-	-
Дополнительные оплачиваемые отпуска (не учитывать дополнительные отпуска за: ненормированный рабочий день, особый характер работы, вредные и опасные условия труда, стаж государственной и муниципальной службы)	-	-
Выделение автотранспорта	-	-
Оплата стоимости питания, ценовая разница при реализации по льготным ценам (ниже рыночных) произведенной продукции	-	-
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)	-	-
Оплата за содержание детей в ДДУ (не учитывать оплату работникам социальной сферы за счет бюджета)	-	-
Оплата обучения работников и их детей, выплата стипендии	-	-
Обеспечение топливом, компенсация оплаты коммунальных услуг (за исключением работников социальной сферы)	-	-
Улучшение условий и охраны труда (сверх законодательно установленных нормативов)	-	-
Другие (перечислить)	-	-
Итого:	-	-

Всего коллективный договор содержит 96 пунктов взаимных обязательств.

Из них:

- выполнено полностью 95 пунктов,
- выполнено частично 0 пунктов,

(указать по каким пунктам и сроки выполнения)

-не выполнено 1 пункт:

специальная оценка условий труда (отсутствие финансовых средств)

(указать по каким пунктам и причины невыполнения)

Руководитель

Уполномоченный
представитель ТК


(подпись, печать)


(подпись)

\ А.И.Ямполь \

\ О.М.Бокарева \

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

наименование организации

**Выписка из протокола
общего собрания работников**

от 20.06.2016 года

№ 2

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

Всего численность работников 5 человек

Присутствовали 5 человек

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

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Подведение итогов выполнения коллективного договора принятого на 2013 - 2016 годы.
2. О принятии коллективного договора на 2016 - 2019 годы.

ГОЛОСОВАЛИ (тайным голосованием):

за 5 чел.,

против 0 чел.,

воздержались 0 чел.

РЕШИЛИ:

- 1.1. Принять коллективный договор на 2016 - 2019 годы.

Председатель


(подпись)

А.И.Ямполь
инициалы, фамилия

Секретарь


(подпись)

О.М.Бокарева
инициалы, фамилия

ВХОД № _____
« » _____ 20__ г.

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

**Выписка из протокола
общего собрания работников**

от 19.07.2016 г.

№ 3

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

Всего численность работников: 5 человек
Присутствовали: 5 человек

Повестка дня:

Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор на 2016 – 2019 г.

Голосовали:

За – 5 чел.

Против – нет.

Воздержались - нет.

Решили:

1. П.3.2.5 коллективного договора. Дополнить категории, которым работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: «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».

Председатель:



Ямполь А.И.

Секретарь:



Бокарева О.М.

Изменения или дополнения к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

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

с «15» июля 2016 г. до «15» июля 2019 г.

Принят на собрании трудового
коллектива

19 июля 2016 года

По поручению собрания

Представительный орган работников

Председатель
профсоюзного комитета

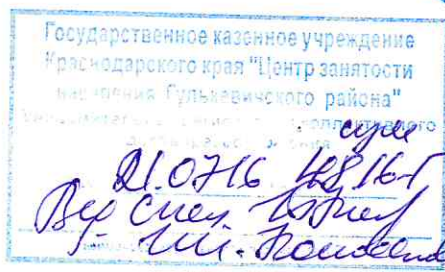
Руководитель

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 28.06.2016 г., регистрационный номер 48.16-Г внесены следующие изменения:

1. П.3.2.5 коллективного договора. Дополнить категории, которым работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: «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».

Всего прошито и пронумеровано
2 (два) 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

