

Руководитель

Директор МКОУ ДПО МО  
г. Краснодар «Курсы ГО»

(должность)

С.П.Омельченко

(Ф.И.О.)

«30» сентября 2023 г.

подпись)



М.П.

Представитель работников

В.П.Ражев

(Ф.И.О.)

«30» сентября 2023 г.

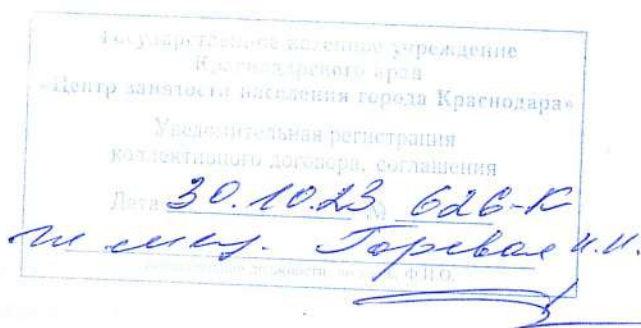
подпись)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем  
муниципального казённого образовательного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
муниципального образования город Краснодар  
«Курсы гражданской обороны»

(наименование хозяйствующего субъекта)

на 2023–2026 года



## I. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом образовательном учреждении дополнительного профессионального образования муниципального образования город Краснодар «Курсы гражданской обороны» (далее – учреждение) 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 казённое образовательное учреждение дополнительного профессионального образования муниципального образования город Краснодар «Курсы гражданской обороны» в лице директора Омельченко Сергея Петровича именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения в лице Ражева Владимира Павловича, избранного общим собранием и уполномоченного им на представительство для проведения коллективных переговоров, заключение и изменение коллективного договора, осуществление контроля за его выполнение, а также для реализации права на участие в управлении учреждением (далее – представитель работников).

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 учреждения, его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения представителя работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников;

1.3.2. Представитель работников защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль над соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, 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 работы, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, трудовую 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.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, 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 соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

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

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

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

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

1.7. Взаимные обязательства сторон.

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

1.7.2. Представитель работников обязуется:

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

- участвовать в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности учреждения 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 учреждении, укреплению трудовой дисциплины.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 (три) года и вступает в силу с 13 ноября 2023 года (ст. 43 ТК РФ).

## II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, с учётом мнения представителя работников.

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

2.4. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с представителем работников, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.5. Работодатель принимает по согласованию с представителем работников, локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т. д.).

## III. Режим труда и отдыха

### 3.1. Рабочее время

3.1.1. 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 у работодателя регулируются правилами внутреннего трудового распорядка. Которые утверждаются работодателем с учётом мнения представителя работников.

3.1.2. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, регулируется трудовым договором.

3.1.3. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

3.1.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может

устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать **неполное рабочее время** по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у работодателя (ст. 93 ТК РФ в ред. Федерального закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.5. 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).

3.1.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии работы, структурная реорганизация учреждения, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представителя работников 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 п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст. 74 ТК РФ).

3.1.7. 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).

3.1.8. 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 и 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 14 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 24.11.1995 №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 работающих инвалидов – 30 календарных дней, для работников в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

3.2.2 Следующим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью, установленной Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в количестве 56 календарных дней: преподавателям, старшим преподавателям, методисту, заместителю директора и директору учреждения.

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 ВОВ – до 35 календарных дней в году;

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

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

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

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).

3.2.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников, 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 порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

#### IV. Оплата труда и нормирование труда

4.1. Установить систему оплаты труда для всех работников учреждения согласно Решению городской Думы Краснодара от 25 ноября 2010 года № 4 п.7 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Краснодар».

4.2. Порядок выплаты ежемесячной надбавки за сложность и напряженность труда, премий по результатам работы, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи работникам учреждения определен в Положении о порядке выплаты ежемесячной надбавки за сложность и напряженность труда, премий по результатам работы, ежемесячного денежного поощрения, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи работникам муниципального казённого образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар «Курсы гражданской обороны».

4.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 20.04.2007 N 54-ФЗ)).

4.4. Заработную плату выплачивать в сроки:

за I половину месяца – 22 числа, числа текущего месяца;

за II половину месяца – 7 числа, числа следующего за отчетным месяцем.

Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

4.5. Проводить индексацию заработной платы по мере изменения минимального размера оплаты труда в РФ по решению городской Думы и распоряжению главы муниципального образования город Краснодар.

4.6. 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. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представителя работников (ст. 136 ТК РФ).

4.7. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличения объема работы размер доплат устанавливается по соглашению сторон, с учётом содержания и объёма дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

4.8. Временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего работника возлагается на другого работника приказом по учреждению.

4.9. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей

денежной сумме, подлежащей выплате.

4.10. Работодатель обязуется извещать работника о ведении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца до их введения.

4.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

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

5.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет работодатель.

5.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

5.3. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования:

5.3.1. Затраты на обучение устанавливаются в пределах сметных назначений на текущий финансовый год.

5.3.2 Сохранение за работником среднемесячного заработка на весь период обучения при направлении его на переподготовку с отрывом от работы.

5.4. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности (ст. 196 ТК РФ).

5.5. Работодатель совместно с представителем работников реализует комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»).

5.6. Прием на работу иностранных граждан работодатель осуществляет в соответствии с законодательством РФ.

**Работодатель обязуется:**

5.7. Рассматривать предварительно с участием представителя работников все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.8. 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 переобучение работников и т.д. Не допускать увольнений одновременно двух работников из одной семьи.

5.9. 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.

5.10. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) представителю работников о возможном массовом увольнении работников, информировать его о 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).

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

5.12. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется обеспечить:

6.1. Выполнение в установленные сроки комплекса организационных и материально-технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда **Приложение № 1.**

6.2. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 23.12.2013 согласно план-графику СОУТ **Приложение № 2.**

6.2.1. Установить порядок (алгоритм) реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источниках опасностей и др.

Все выявленные и оценённые риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

6.3. Проверку знаний требований охраны труда руководителя и специалистов курирующих вопросы охраны труда, обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Проведение в установленные сроки и за счёт собственных средств медицинского осмотра работников подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, в соответствии с действующим законодательством **Приложение № 3.** (Приказ Минтруда РФ, Минздрава РФ от 31.12.2020 г. № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»).

6.5. Информирование работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда.

6.6. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. Приобретение и выдачу за счёт собственных средств прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) **Приложение № 4** (Приказ Минтруда России от

29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»);

6.7.1. Уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

6.7.2. Информирование работников о полагающихся СИЗ;

6.8. Наличие в учреждении аптечки для оказания первой помощи пострадавшим в соответствии с законодательством.

6.9. Санитарно-бытовое обслуживание в соответствии с требованиями охраны труда.

6.10. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в организации. Возложить обязанности по его проведению на лицо ответственное за охрану труда в организации.

6.11. Предоставление информации о состоянии условий и охраны труда в органы государственной службы занятости населения в соответствии с Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 21.12.2012 №1591 «О формах и сроках предоставления информации о состоянии условий и охраны труда в организациях Краснодарского края».

6.12. Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ. Условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда в соответствии с п.7.1 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 № 40 СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

6.13. Работники имеют право по письменному заявлению и согласованию с Работодателем на освобождение от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации:

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости, или пенсии за выслугу лет – на 2 рабочих дня один раз в год;

- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости, или пенсии за выслугу лет – на 1 рабочий день один раз в год;

- остальные работники – на один рабочий день один раз в три года.

6.14. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

## VII. Гарантии и компенсации

### Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, гарантии и компенсации предусмотренные IV Разделом ТК РФ.

7.2. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

7.3. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и зарплате работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

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

7.5. При наличии финансовых возможностей из фонда экономии работодатель предоставляет работникам единовременную материальную помощь не более двух должностных окладов, согласно Положению о порядке расходования экономии фонда оплаты труда муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования муниципального образования город Краснодар «Курсы гражданской обороны».

## **VIII. 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.

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

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

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

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

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

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

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

### **Ответственность сторон**

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

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

9.3. Ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.4. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 3 (трёх) экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации. Всех вновь принятых работников знакомить с текстом коллективного договора под роспись.

9.4.1. Экземпляры коллективного договора вручаются:

- директору учреждения – 1 экз.;
- представителю работников учреждения – 1 экз.;
- ГКУ КК Центр занятости населения города Краснодара – 1 экз.

9.5. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении

информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством РФ.

Приложение № 1



Представитель работодателя

(подпись) / С.П. Омельченко

Должность: Директор МКОУ ДПО МО г. Краснодар «Курсы ГО»

Представитель работников

(подпись) В.П. Ражев

«30» 10 2023 г.

**СОГЛАШЕНИЕ**

по охране труда на 2023-2024 год

(ОКВЭД \_\_\_\_\_)

N п/п	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производственные факторы	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	в т.ч. женщин	
1		3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Проведение специальной оценки условий труда, реализация мер, разработанных по результатам её проведения		За счёт средств, перечисляемых в ФСС	При введении новых рабочих мест и (или) их модернизации	А.А.Кольцов				
2.	Замена люминесцентных ламп освещения на светодиодные		80	2024 год	А.А.Ануфриев	22	8		
3.	Установка противоскользящих резиновых покрытий на ступеньках на входе в учреждение		5	2024 год	А.А.Ануфриев	22	8		
4.	Годовая подписка на журнал «Охрана труда в вопросах и ответах» на 2024 год		15	ежегодно	А.А.Ануфриев	22	8		

Приложение № 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5.	Организация и проведение занятий по лечебной физической культуре (ЛФК) с работниками, которым они показаны			Весь период	А.С.Боглачёв	2			
6.	Проведение предварительных медицинских осмотров			При устройстве на работу водителя автомобиля	Т.Д.Крулинина	1			

Приложение № 2  
к коллективному договору

«Согласовано»  
Представитель работников  
В.П.Ражев  
ФИО, роспись

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МКОУ ДПО МО г. Краснодар  
«Курсы ГО»  
С.П.Омельченко  
ФИО, роспись  
« 30 » \_\_\_\_\_ 2023год



ПЛАН-ГРАФИК  
последующей специальной оценки условий труда

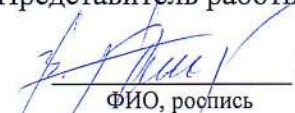
Всего рабочих мест в организации: 21  
в том числе с вредными условиями труда -

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1.	Директор	1	При модернизации рабочего места
2.	Заместитель директора	1	При модернизации рабочего места
3.	Главный бухгалтер	1	При модернизации рабочего места
4.	Документовед	1	При модернизации рабочего места
5.	Методист	1	При модернизации рабочего места
6.	Старший преподаватель	3	При модернизации рабочего места
7.	Преподаватель	5	При модернизации рабочего места
8.	Ведущий специалист	5	При модернизации рабочего места
9.	Инженер	1	При модернизации рабочего места
10.	Уборщик служебных помещений	1	При модернизации рабочего места
11.	Водитель автомобиля	1	При модернизации рабочего места

График составил

А.А.Кольцов

Приложение № 3  
к коллективному договору

«Согласовано»  
Представитель работников  
  
В.П.Ражев  
ФИО, роспись

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МКОУ ДПО МО г. Краснодар  
«Курсы ГО»  
  
С.П.Омельченко  
ФИО, роспись  
« 30 » 10 2023 год



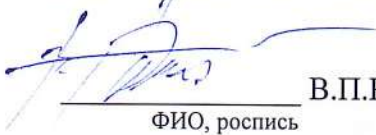
ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников


№ п/п	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения медосмотров
1	2	3	4
1.	Водитель автомобиля		Предварительный, при поступлении на работу и периодический, 1 раз в 2 года

Приложение № 4  
к коллективному договору

«Согласовано»  
Представитель работников

  
В.П.Ражев  
ФИО, роспись

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МКОУ ДПО МО г. Краснодар  
«Курсы ГО»

  
С.П.Омельченко  
ФИО, роспись  
« 30 » 10 2023 год



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1	2	3	4
1.	Водитель автомобиля	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Смывающие средства (мыло)	1 1 12 пар 2400 гр.
2.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки резиновые хозяйственные Смывающие средства (мыло)	1 12 пар 12 пар 2400 гр.

Ведущий специалист



А.А.Кольцов

В документе проширо,  
пронумеровано и зкреплено печатью  
20 листор.

С.П.Омельченко  
(ФИО руководителя)

В.П.Ражев  
(ФИО представителя работников)

