

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КУРСЫ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАВКАЗСКИЙ РАЙОН

на 2023-2026 годы

От работодателя:

Директор МБОУ ДО «Курсы ГО»
МО Кавказский район

 Ю.Е. Мартынов

«14» февраля 2023 года



От работников:

Председатель представительного
органа

 Д.В. Котов

«14» февраля 2023 года

Принят на общем
собрании работников
Протокол от 14 февраля 2023 года № 2



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Курсы гражданской обороны» муниципального образования Кавказский район (далее - МБОУ ДО «Курсы ГО» МО Кавказский район).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом Краснодарского края «О социальном партнерстве», с учетом отраслевого соглашения.

1.3. Предметом настоящего договора является предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации, работодателя дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

«Работодатель» - в лице в лице директора Мартынова Юрия Евгеньевича;

«Работники» в лице председателя представительного органа - Котова Дмитрия Валентиновича.

1.6. Работодатель признает председателя представительного органа в качестве единственного представителя работников.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ ДО «Курсы ГО» Кавказского района.

1.8. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

Содержание и структуру коллективного договора стороны определяют самостоятельно (ст. 41 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует до 13 февраля 2026 года.

II. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в МБОУ ДО «Курсы ГО» МО

Кавказский район регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего на работу работника (до подписания трудового договора) с:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- коллективным договором и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;
- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;
- установленными гарантиями и компенсациями.

2.4. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, коллективным договором.

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2).

2.6. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Представительного органа работников.

Если работники данного работодателя не объединены в первичные профсоюзные организации, то увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в порядке, предусмотренном для учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.7. Работодатель заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, предоставляет председателю Представительного органа работников информацию о предстоящем высвобождении работников.

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

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет);
- имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- имеющим стаж работы в организации свыше 10 лет;
- одному из двух или более членов одной семьи.

2.10. Работодатель обеспечивает высвобождаемым работникам возможность переобучения за счет средств организации профессиям (специальностям), по которым имеются вакансии.

2.11. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или ликвидацией организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 5-ти часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.12. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

2.13. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ) и иными федеральными законами, а также с учетом особенностей расторжения трудового договора с отдельными категориями работников предусмотренных ст.ст.261, 269, 278, 288, 292, 312⁸, 327⁶ ТК РФ и др.

2.15. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст.191 ТК РФ, а также за совершение дисциплинарного проступка имеет право применить к нему дисциплинарные взыскания предусмотренные ст.192 ТК РФ.

III. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Система оплаты труда, премирования, стимулирования труда и выплат компенсационного характера регулируются настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда и иными локальными актами, утверждаемыми в организации.

3.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может составлять более 20% от общей суммы заработной платы.

3.3. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена):

19 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 4 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца, путем перевода на расчетный счет открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника.

3.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.5. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

3.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.8. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, в размере не ниже минимального размера оплаты труда установленного на федеральном уровне.

3.9. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых у работодателя независимо от источников этих выплат (ст.139 ТК РФ).

3.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ (ст. 236 ТК).

IV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

За счет средств поступающих от приносящей доход деятельности, фонда экономии оплаты труда, работодатель может предоставлять работникам:

- 4.1. Единовременную материальную помощь:
- к ежегодному отпуску в размере 2-х должностных окладов;
 - в связи с регистрацией брака в размере 5000 рублей;
 - в связи с рождением первого, второго и последующего ребенка в размере 2000 руб., 3000 руб., 4000 рублей соответственно;
 - женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, в размере 5000 рублей;
 - в связи с поступлением ребенка в школу в размере 2000 рублей;
 - многодетным семьям в размере 5000 рублей;
 - родителям, воспитывающим детей в неполной семье, в размере 3000 рублей;
 - родителям, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства, в размере 3000 рублей;
 - в связи с длительной болезнью в размере 3000 рублей;
 - в связи с призывом на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу в размере 2000 рублей;
 - в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) в размере 5000 рублей;
 - в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству представительного органа работников).
- 4.2. Выплачивает денежное вознаграждение:
- в связи с исполнением возраста 50, 55 и 60 лет в размере 3000 руб., 4000 руб., 5000 рублей соответственно.
- 4.3. Выплачивает единовременное пособие при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста:
- при стаже работы в организации менее 5 лет - в размере 1 тарифных ставок (окладов);
 - при стаже работы в организации от 5 до 10 лет - в размере 2 тарифных ставок (окладов);
 - при стаже работы в организации более 10 лет - в размере 3 тарифных ставок (окладов).
- 4.4. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 30 календарных дней в году работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации. Оплата производится из расчета 100% среднего заработка.

4.5. Выплачивает выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным законодательством размере уволенным в связи с сокращением численности или штата в зависимости от стажа работы в организации :

- на 10 % при стаже работы менее 5 лет;
- на 15 % при стаже работы от 5 до 10 лет;
- на 20 % при стаже работы свыше 10 лет.

4.7. Выплачивает работникам или членам их семей единовременное денежное пособие сверх установленного законодательством размера в случаях:

- гибели работника — 2-х минимальных размеров оплаты труда;
- установления работнику инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания - 2-х минимальных размеров оплаты труда.

V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

5.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением об охране труда обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

5.2. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

5.3. Проводит, по истечению срока действия, специальную оценку условий труда.

5.4. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

5.5. Обеспечивает систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, проводит регулярный анализ и оценку.

5.6. Обеспечивает обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда.

5.7. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.8. Обеспечивает, за счет собственных средств, работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.9. Использует часть страховых взносов (до 20%), перечисленных в фонд социального страхования для финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний.

5.10. Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;
приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом, и т.д.

Работники:

5.11. Обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством и Положением об охране труда требования в области охраны труда.

5.12. В организации создается комиссия по охране труда.

VI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором.

6.2. Работодатель для создания условий нормальной деятельности представительного органа обязуется:

6.2.1. Предоставлять представителю органу необходимые для его деятельности помещение, оборудование, средства связи, транспортные средства.

6.2.2. Учитывать мнение представительного органа в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом, коллективным договором, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов.

6.3. Представительный орган имеет право получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе:

- реорганизации и ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

6.4. Представительный орган осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

VII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

7.1. В целях обеспечения социальной защиты работников и членов их семей Работодатель обязуется:

- выдавать работникам пособия, определенные законодательством;
- обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях

пенсионного обеспечения;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с Федеральными законами Российской Федерации;

обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно предоставлять в органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о стаже, заработке и страховых взносах работающих в соответствии с Федеральным законом РФ;

в соответствии с действующим законодательством устанавливать квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением на них специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки;

предоставлять оплачиваемые дни для прохождения работниками диспансеризации в соответствии с ТК РФ.

7.2. Работодатель производит обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с требованиями ТК РФ.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения, если коллективным договором не установлен иной порядок.

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органом по труду.

Стороны не реже чем каждый год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

8.3. Коллектив отказывается от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

8.4. Представительный орган работников содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

8.5. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

ПРОТОКОЛ

общего собрания работников
МБОУ ДО «Курсы гражданской обороны»
муниципального образования Кавказский район

«29» ноября 2022 года

№ 1

Председатель: Мартынов Ю.Е.

Секретарь: Котов Д.В.

Всего численность работников 2 человека

Присутствовали 2 человека

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Об избрании представительного органа работников (тайным голосованием), председателя представительного органа.
2. О разработке и утверждении устава представительного органа работников.

Слушали:

1 По первому вопросу слушали Мартынова Юрия Евгеньевича, директора - для представительства интересов работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрения трудовых споров с работодателем необходимо избрать представительный орган работников (председателя). Предлагаю избрать представителей от работников тайным голосованием.

Подсчет голосов

Тайным голосованием представительным органом от работников избран: Котов Дмитрий Валентинович - преподаватель.

Слушали Мартынова Ю.Е. – предлагаю избрать председателем представительного органа и уполномочить представлять интересы работников в переговорах по заключению (изменению), подписанию коллективного договора Котова Дмитрия Валентиновича – преподавателя.

Голосовали:

за – 2 человека,

против - нет,

воздержались - нет.

По второму вопросу о разработке и утверждении Устава представительного органа слушали Котова Д.В.

Решили:

1. Избрать представительным органом работников: Котова Дмитрия Валентиновича – преподавателя, на неопределенный срок.

Избрать председателем представительного органа и уполномочить представлять интересы всех работников в социальном партнерстве Котова Дмитрия Валентиновича.

2. Утвердить устав представительного органа.

Председатель:

Ю.Е. Мартынов

Секретарь:

Д.В. Котов

ПРОТОКОЛ
общего собрания работников
МБОУ ДО «Курсы гражданской обороны»
муниципального образования Кавказский район

от 14 февраля 2023 года

№ 2

Председатель: Мартынов Ю.Е.

Секретарь: Котов Д.В.

Всего численность работников 2 человека

Присутствовали 2 человека

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Подведение итогов выполнения мероприятий коллективного договора 2020-2023 гг.
2. О принятии коллективного договора на 2023-2026 годы.

ГОЛОСОВАЛИ:

за — 2 чел.,

против - нет,

воздержались - нет.

РЕШИЛИ:

1. Работу по выполнению мероприятий коллективного договора за 2020-2023 годы признать удовлетворительной (отчет прилагается).
2. Принять коллективный договор на 2023-2026 годы.

Председатель



Ю.Е. Мартынов

Секретарь



Д.В. Котов

ОТЧЕТ О ПРОДЕЛАННОЙ РАБОТЕ ПО МЕРОПРИЯТИЯМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

МБОУ ДО «Курсы гражданской обороны»
муниципального образования Кавказский район

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Работодатель признает Представителя работников в лице Котова Д.В. в качестве единственного представителя работников. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Курсы Гражданской обороны» муниципального образования Кавказский район (далее МБОУ ДО «Курсы гражданской обороны» МО Кавказский район).

1.8. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

3. Коллективный договор действовал с 14.02.2020 года по 13.02.2023 года.

II. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

2.1. В МБОУ ДО «Курсы гражданской обороны» МО Кавказский район работают 2 человека.

2.2 Принятые работники ознакомлены с коллективным договором, состоянием условий и безопасностью труда на рабочем месте, установленными гарантиями и компенсациями.

2.3. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора.

2.4. Переводов на другую работу не было.

2.5. Сокращения численности работников не было.

2.6. Работников предпенсионного возраста - нет, имеющих стаж работы свыше 10 лет — 2 человека.

2.7. Неполных семей нет.

2.8. В отпусках были все работники по 28 календарных дней, оплачены отпускные в полном размере.

III. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Минимальная заработная плата работников 29 707 рублей, количество получателей – 1 человек.

3.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

3.3. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки:

19 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

4 числа месяца, следующего за отработанным месяцем путем перевода на расчетный счет открытый в кредитной организации, указанной в заявлении работника.

3.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.5. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Трудовая книжка выдается в день увольнения. Работник ставит свою подпись в приказе.

IV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

Дополнительные гарантии и компенсации за 2020-2023 гг.:
не выплачивались, заявления от работников не поступали.

V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

5.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением об охране труда обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

5.2. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

5.3. Обеспечивает систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, проводит регулярный анализ и оценку.

5.4. Обеспечивает обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда.

5.5. Организован контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. За отчетный период приобретено и выдано смывающих и обезвреживающих средств 3 000 рублей.

Всего израсходовано средств на охрану труда за отчетный период 42 500 рублей.

Директор
М.П.

Председатель представительного органа



Ю.Е. Мартынов

Д.В. Котов

В настоящем коллективном договоре
прошито, пронумеровано и скреплено
печатью: *13/ИФУИИ/2014/1* лист *06*

Директор МБОУ ДО «Курсы ГО»
МО Кавказский район



Ю.Е. Мартынов

Председатель представительного органа



Д.В. Котов

