

Директор ЧОУ ДПО «Центр ИСТРА»

Зайцева Н.В. Зайцева
« 20 » декабря 2016 г.



Председатель ППО ЧОУ ДПО «Центр ИСТРА»

И.Н. Никифорова
« 20 » декабря 2016 г.

**Коллективный договор
между работодателем и работниками
ЧОУ ДПО «Центр ИСТРА»
на 2017 - 2019 годы**

«СОГЛАСОВАН»

Регистрационный № 05
Председатель городского комитета
Стерлитамакской организации профсоюза
работников инновационных и малых предприятий

О.А. Королев

« 20 » декабря 2016 года



Обсуждён на собрании коллектива работников
Протокол от 19 декабря 2016 года

г. Стерлитамак

РАЗДЕЛ 1. Общие положения и обязательства

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Частном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Центр ИСТРА» (ЧОУ ДПО «Центр ИСТРА»)** между Работниками и Работодателем и заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

ЧОУ ДПО «Центр ИСТРА» в лице директора Зайцевой Натальи Васильевна, именуемое далее «Работодатель» и Работники организации, представленные первичной профсоюзной организацией **ЧОУ ДПО «Центр ИСТРА»**, в лице её председателя **Никифоровой Ирины Николаевны**, именуемой далее «Профсоюз», при совместном упоминании именуемые «Стороны».

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации;
- повышения уровня жизни работников;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления поставленных целей, проявлять доверие, взаимопонимание, и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными партнёрами.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

1.6. Коллективный договор заключён на 3 года и вступает в силу с момента его утверждения на общем собрании и действует в течение всего срока.

Решение о продлении действия коллективного договора принимается сторонами не позднее, чем за 3 месяца до истечения срока действия коллективного договора.

1.7. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения, которые утверждаются на общем собрании коллектива.

1.8. Локальные нормативные акты, принимаемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором.

1.9. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется на регистрацию в вышестоящий профсоюзный орган и на регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта регистрации.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его Сторон. Условия, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению. В этом случае Стороны обязаны внести соответствующие изменения в коллективный договор.

1.11. Текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения Работников не позднее месячного срока после его утверждения на общем собрании коллектива.

2. Представительство работников

2.1. Работники организации наделяют Профсоюз полномочиями своего представительского органа, защищающего их интересы при ведении коллективных переговоров с Работодателем по заключению, выполнению, изменению и дополнению коллективного договора, (а так же в других

случаях, касающихся трудовых и иных связанных с ними отношений между работниками и Работодателем).

2.2. Работодатель, его представители и должностные лица признают Профсоюз как единственного полномочного представителя работников организации, ведущего переговоры от их имени в рамках настоящего договора.

3. Взаимные обязательства и права

Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- 3.1. Соблюдать законы и иные нормативные и правовые акты, условия настоящего договора;
- 3.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;
- 3.4. Организовывать хозяйственную деятельность;
- 3.5. Добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работников;
- 3.6. Обеспечивать бытовые условия работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 3.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами;
- 3.8. Обеспечивать сохранность имущества, обновление и ремонт;
- 3.9. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, а также своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему ПФ РФ.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

- 3.10. Способствовать устойчивой деятельности предприятия, повышению эффективности труда работников;
- 3.11. Проводить мероприятия воспитательного, профилактического характера, направленных на соблюдение дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- 3.12. Представлять интересы работников при решении вопросов, затрагивающие их трудовые права, льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором;
- 3.13. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства РФ;
- 3.14. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда;
- 3.15. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

Работники обязуются:

- 3.16. Добросовестно и качественно выполнять свои трудовые обязанности, согласно трудовому договору, своевременно исполнять приказы и распоряжения Работодателя;
- 3.17. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- 3.18. Способствовать повышению эффективности производства, использовать передовой опыт, выполнять установленные нормы труда;
- 3.19. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- 3.20. Содержать своё рабочее место, отделы, территорию организации в чистоте;
- 3.21. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 3.22. Бережно относиться к хранению служебных документов, содержащих сведения конфиденциального характера, не разглашать коммерческую, служебную, иную тайну, ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 3.23. Нести материальную ответственность в порядке, установленном законодательством РФ;

- 3.24. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, честно и справедливо относиться к коллегам, клиентам и уважать достоинство и личные права каждого работника организации;
- 3.25. Не совершать действий, влекущих причинение ущерба организации, его имуществу, финансам. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы и немедленно сообщать о подобных фактах Работодателю.

Права работодателя:

- 3.26. Самостоятельно формировать производственную программу, ценовую политику;
- 3.27. Самостоятельно проводить кадровую политику - заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками, проводить реорганизацию предприятия с соблюдением трудового законодательства, коллективного договора;
- 3.28. Принимать локальные нормативные акты с учётом мотивированного мнения Профсоюза;
- 3.29. Поощрять за достижения в работе и привлекать к ответственности в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и локальными актами;
- 3.30. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов.

Права профсоюзного комитета:

- 3.31. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем законодательства о труде и требовать устранения выявленных нарушений;
- 3.32. Получать информацию, необходимую для контроля выполнения коллективного договора;
- 3.33. Оказывать информационно- методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи и работникам;
- 3.34. Свободно распространять информацию о своей деятельности;
- 3.35. Заслушивать информацию Работодателя (его представителя) по социально-трудовым вопросам, в частности, по реорганизации, ликвидации организации, об изменениях условий труда, по профессиональной подготовке, по другим вопросам, предусмотренных Трудовым законодательством Российской Федерации, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

Работник имеет право на:

- 3.36. Заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом РФ;
- 3.37. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.38. Рабочее место, соответствующее государственным требованиям охраны труда;
- 3.39. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.40. Профессиональную подготовку, переподготовку;
- 3.41. Обращение с заявлением в Профсоюз, в связи с неудовлетворительными условиями труда;
- 3.42. Отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения охраны труда;
- 3.43. Равное вознаграждение за равный труд по действующей в организации системе оплаты труда;
- 3.44. Получать от Работодателя информацию о начисленных взносах в пенсионный фонд;
- 3.45. Вступление в профсоюз. Членство в профсоюзах не влечёт за собой каких-либо ограничений профессиональных и личных прав;

3.46. Обращение за консультациями, связанными с работой, её условиями, социально-бытовыми проблемами, за правовой помощью в профсоюз;

3.47. Внесение предложений по совершенствованию и конкурентоспособности организации.

РАЗДЕЛ 2.

Трудовые отношения

1. Трудовой договор

1.1. При поступлении на работу, трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и один экземпляр передаётся работнику под роспись;

1.2. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовым функциям работника, коллективным договором:

1.3. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый, так и определённый срок. В случае изменения определённых сторонами трудового договора, стороны вносят дополнения, либо заключают новый, а в случае несогласия, трудовой договор прекращается по ст. 77 ТК РФ.

Срочный договор может быть заключён только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ;

1.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством;

1.5. В условиях трудового договора может быть включено испытание в целях проверки соответствия работника полученной работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в договоре условия об испытании, означает, что работник принят без испытания.

2. Рабочее время

2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для педагогических работников 36 часов в неделю;

2.2. Работодатель обязан вести учёт рабочего времени, фактически отработанного каждым работником;

2.3. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

При работе на условиях неполного рабочего времени, оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени, или, в зависимости от выполнения объёма работ;

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав;

2.4. Время начала и окончания ежедневной работы предусматривается графиками и расписанием занятий;

2.5. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия возможно при проведении работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, стихийного бедствия, в связи с введением чрезвычайного или военного положения, в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, и регулируется статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

- 2.6. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.
- 2.7. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 2.8. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
- 2.9. В выходные и праздничные дни в организации могут проводиться дежурства на основании письменного согласия работника, с учётом мнения Профсоюза. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере или, по желанию работника, ему предоставляется другой день отдыха.
- 2.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

3. Отпуска

- 3.1. Каждый работник организации имеет право на очередной оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком, утверждённым Работодателем и согласованным с Профсоюзом. Графики отпусков утверждаются не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.
- 3.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для всех работников организации, за исключением педагогических работников, предоставляется продолжительностью 28 календарных дней, а дополнительный отпуск (за условия труда, за ненормированный рабочий день) согласно действующему законодательству. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск педагогических работников, предоставляется продолжительностью 42 календарных дня.
- 3.3. Работникам моложе 18 лет предоставляется отпуск продолжительностью не менее 31 календарного дня в удобное для них время;
- 3.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации;
- 3.5. Соблюдение графиков отпусков обязательно как для Работодателя, так и для работника;
- 3.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён в случаях:
- временной нетрудоспособности работника;
 - в других случаях, предусмотренных законом, локальными нормативными актами;
- 3.7. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на 2 части. При этом, хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;
- 3.8. Отзыв работника допускается только с его письменного согласия. Не допускается отзыв из отпусков работников в возрасте до 18 лет и беременных женщин;
- 3.9. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска;
- 3.10. Работодатель, на основании письменного заявления работника, может предоставить отпуск без сохранения заработной платы;
- 3.11. Работодатель предоставляет работнику, по его заявлению, краткосрочный оплачиваемый отпуск с оплатой по среднему заработку:
- 3 календарных дня для собственной свадьбы, свадьбы детей;
 - 1 календарный день при проходах в Российскую Армию;
 - 3 календарных дня в случае смерти родителей, детей;
- 3.12. Отпускные работникам рассчитываются согласно действующему порядку, определяемому согласно действующему законодательству.
- 3.13. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4. Оплата труда и нормирование

Работодатель обязуется:

- 4.1. По согласованию с Профсоюзом устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда, но не менее МРОТ по РБ и РФ, другие виды доходов, в пределах имеющихся средств;
- 4.2. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, не допуская задолженности по её выплате;
- 4.3. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере 2/3 среднего заработка; Время простоя не зависящее от Работодателя и работника оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада;
- 4.5. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 12 и 28
- 4.6. При наличии средств, индексировать зарплату в течение года, с учётом инфляции.

5. Вопросы занятости

- 5.1. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать мероприятия обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращении производства, ухудшения финансово-экономического положения;
- 5.2. Работодатель предоставляет в Профсоюз, не менее чем за 2 месяца приказы о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства;
- 5.3. Профсоюз вправе проводить экспертизу, полученных от Работодателя материалов, представлять интересы работников в соответствующих органах;
- 5.4. При сокращении численности штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи;
- 5.5. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники, не имеющие нарушений трудовой дисциплины:
 - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста,
 - работники, получившие увечье в организации,
 - лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), не получающие льготную пенсию или имеющие на иждивении несовершеннолетних детей, детей-инвалидов, детей-сирот;
 - бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет.
- 5.6. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его квалификацией, а при отсутствии их, другие вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа;
- 5.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штатов работников, Работодатель по личному заявлению работника может расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения;
- 5.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращения численности и штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца;
- 5.9. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам предоставляются в соответствии с законодательством.

РАЗДЕЛ 3

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ

В целях социальной защиты работников, Работодатель и Профсоюзы договорились о нижеследующем:

- 1.1. При наличии средств в организации и за счёт профсоюзных взносов
 - оказывать адресную материальную помощь работникам организации,

- организовывать культурно-массовые мероприятия для работников организации, их детей,
 - работникам организации, выделять бесплатные новогодние подарки,
 - проводить чествование юбиляров, проводы на заслуженный отдых и т.п., осуществлять премирование и оказание услуг по организации торжеств,
 - в целях снижения заболеваемости, привлекать к занятиям физкультурой работников организации, организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия,
 - организовывать культурно-просветительскую работу, посещение концертов, театров;
- 1.2. С целью закрепления гарантий для молодых работников организации:
- оказывать единовременную материальную помощь при вступлении впервые в брак,
 - при рождении ребёнка,
 - предоставлять отгул
 - а) на 4 часа – 1 сентября, при наличии детей, учащихся 1-4 классов,
 - б) на 1 день при выписке жены из роддома.
- 1.3. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять страхование в порядке, установленном федеральными законами;
- 1.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- 1.5. Вести персонифицированный учёт в соответствии с законом, своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работника для предоставления их в Пенсионный фонд;
- 1.6. Обеспечивать сохранность документов, дающих право работникам на оформление пенсий, получение дополнительных льгот и т.п.
- 1.7. Гарантии, в части социальных льгот, гарантий, компенсаций, связанных с использованием средств профсоюза, распространяется только на членов профсоюза.

РАЗДЕЛ 4.

ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ, ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Работодатель и Профсоюз строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и экологии, признавая приоритетными направления своей деятельности сохранения жизни и здоровья работников.

В соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса РФ Работодатель обязуется:

- 1.1. Обеспечивать работникам здоровые, отвечающих требованиям санитарно-гигиенических норм и безопасные условия труда;
- 1.2. Соблюдать режим труда и отдыха, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права
- 1.3. Организовывать государственное медстрахование и страхование работников от несчастных случаев в организации и производить возмещение причиненного вреда в соответствии с действующим законодательством;
- 1.4. Обеспечить обучение работников безопасным методом и приёмам работ, проведение инструктажей по охране труда;
- 1.5. Обеспечивать работников спецодеждой и смывающими загрязнение средствами;
- 1.6. Организовать работу зоны приёма пищи;
- 1.7. Исключить использование лиц в возрасте до 18 лет и беременных женщин на тяжёлых физических работах;
- 1.8. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу и обучение;
- 1.9. Осуществлять мероприятия, направленные на поддержание чистоты, проводить экологические субботники на территории организации;

1.10. Поручить Профсоюзу осуществление общественного контроля над соблюдением законодательства, правил и норм охраны труда.

РАЗДЕЛ 5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. В целях деятельности **ЧОУ ДПО «Центр ИСТРА»**, Работодатель признаёт необходимость Профсоюза, как основной общественной организации, представляющей и защищающей интересы, права и социальные гарантии работников предприятия в рамках действующего законодательства, нормативных актов и настоящего коллективного договора;

1.2. Работодатель обязан оказывать обеспечение трудовых гарантий, правовой деятельности Профсоюза, создавать условия для их деятельности;

1.3. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам, связанных с трудовыми отношениями;

1.4. Для создания успешной деятельности Профсоюза, Работодатель обязуется:

- не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места для проведения проверок по выполнению условий коллективного договора;

- предоставлять Профсоюзу необходимую информацию для ведения коллективных переговоров;

- освобождать членов Профсоюза для участия в качестве делегатов профсоюзных конференций, на время краткосрочной профсоюзной учёбы, семинарах с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя;

1.5. Производить, в соответствии с личными заявлениями работников, удержания из заработной платы профсоюзных взносов;

1.6. Удержание профсоюзных членских взносов производится в установленном размере – 1% с начисленных сумм заработка до удержания налогов.

2. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И КОНТРОЛЬ НАД ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ

2.1. Коллективный договор действует в течение 3 лет с момента его подписания сторонами;

2.2. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами, заключившими договор, а так же вышестоящими территориальными профсоюзными органами и Министерством труда РБ, в лице уполномоченного органа;

2.3. Итоги о выполнении коллективного договора подводятся 2 раза в год – за полугодие на собрании работников организации;

2.4. Стороны проводят, по необходимости, заседания для выработки взаимосогласованных решений по различным вопросам, затрагивающим интересы сторон при реализации положений коллективного договора;

2.5. Стороны, заключившие настоящий договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств.

2.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации;

2.7. При реорганизации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации;

2.8. За 3 месяца до истечения срока действия настоящего коллективного договора любая из сторон выходит с инициативой о формировании проекта коллективного договора;

2.9. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля над выполнением коллективного договора образуется комиссия, состоящая из представителей Работодателя и работников на паритетных началах.

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

3.1. Неотъемлемой частью настоящего коллективного договора являются Приложения:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- План мероприятий по охране труда;
- Положение об оплате труда.