

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и профсоюзным комитетом
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Новосветская школа №1»
администрации Старобешевского района
на 2019-2020 г.г.

Утверждено на собрании
трудового коллектива
МОУ «Новосветская школа № 1»
10 января 2019 года
(протокол №1)

Сокращенные названия законодательных актов:

КЗоТ – Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71, № 322-VIII.

ЗоПС – Закон ДНР «О профессиональных союзах» от 29.06.2015, № 4-25П-НС.

ЗоОТ – Закон ДНР «Об охране труда» от 3.04.2015, № 1-18П-НС.

ЗоЗВТ – Закон Украины «Об основных основах социальной защиты ветеранов труда и других граждан преклонного возраста в Украине» от 16.12.93, № 3721-XII.

СМ – Совет Министров ДНР.

ГКГТН – Государственный комитет Гостехнадзора ДНР.

ЗоСЗИ – Закон ДНР «О социальной защите инвалидов». Постановление № 1-18П-НС от 15.05.2015.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Цель заключения коллективного договора

Данный договор заключен с целью регулирования производственных, трудовых и социально-экономических отношений, согласования интересов наемных работников и работодателя по вопросам, являющимися предметом этого договора.

Положения и нормы договора разработаны на основании действующего трудового законодательства, Законов Донецкой Народной Республики «Об образовании», «Об оплате труда», «Об охране труда», «Об отпусках», «О профессиональных союзах» и других нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения.

Договор содержит согласованные обязательства сторон, заключивших его, по созданию условий повышения эффективности работы образовательной организации (учреждения), реализации на этой основе профессиональных, трудовых и социально-экономических прав и интересов работников.

Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с действующим законодательством положение работников, считаются недействительными.

2. Стороны договора и их полномочия.

Договор заключен между работодателем Муниципальным общеобразовательным учреждением «Новосветская школа №1» администрации Старобешевского района (далее образовательная организация)

в лице директора школы Стаминич Татьяны Ивановны, с одной стороны (далее – **сторона работодателя**) и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Профсоюза работников образования и науки Донецкой Народной Республики от имени трудового коллектива, с другой стороны (далее – **профсоюзная сторона**).

Работодатель подтверждает, что он имеет полномочия, определенные действующим законодательством и Уставом образовательной организации, на ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и выполнение обязательств, установленных этим договором.

Профсоюзная сторона имеет полномочия, определенные действующим законодательством и Уставом Профсоюза работников образования и науки ДНР, на ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и выполнение обязательств, установленных этим договором.

признают взаимные полномочия и обязуются придерживаться принципов социального партнерства: паритетности представительства, равноправия сторон, взаимной ответственности, конструктивности и аргументированности при ведении переговоров (консультаций) по заключению коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений, решении вопросов, являющихся предметом этого договора.

Стороны будут оперативно принимать меры по устранению предпосылок возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов) в ходе реализации обязательств и положений коллективного договора, отдавать предпочтение разрешению спорных вопросов путем проведения консультаций, переговоров и примирительных процедур в соответствии с законодательством.

3. Сфера действия договора.

Положения договора распространяются на всех наемных работников образовательной организации.

Отдельные положения договора, определенные по взаимному согласию сторон, распространяются на пенсионеров и инвалидов труда, бывших работников организации; на работников, уволенных по инициативе работодателя (в связи с изменениями в организации производства и труда в организации до момента их трудоустройства).

Положения договора являются обязательными для заключивших его сторон. Ни одна из сторон на протяжении действия договора не может в одностороннем порядке приостанавливать выполнение принятых по договору обязательств.

Неотъемлемой частью договора являются приложения к нему № 1-18.

4. Срок действия коллективного договора и вступление его в силу.

Этот коллективный договор заключен на 2019-2020 годы и действует до заключения нового договора. Заключен на общем собрании трудового коллектива (протокол №1 от 10.01.2019г).

Стороны начинают переговоры по заключению нового договора не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора.

5. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

Изменения и дополнения в договор вносятся только по взаимному согласию сторон и, в обязательном порядке, в связи с изменениями действующего законодательства, Соглашений высшего уровня (Генерального, Отраслевого) по вопросам, являющимся предметом этого договора.

Сторона, инициирующая внесение изменений и дополнений в договор, письменно уведомляет другую сторону о начале ведения переговоров (консультаций) и направляет свои предложения, которые рассматриваются совместно в 7-ми дневный срок со дня их получения другой стороной.

Порядок и сроки доведения содержания коллективного договора до работников

Работодатель обязуется в 3-х дневный срок после подписания (или регистрации) договора ознакомить с ним всех работающих, а также работников по мере поступления на работу.

6. Уведомительная регистрация коллективного договора.

Сторона работодателя подает договор на уведомительную регистрацию на протяжении 5 дней со дня подписания его сторонами.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ о практическом применении следующих терминов «по согласованию» и «при участии», «совместно», определенных статьями 21, 22, 24 - 26, 28, 31, 33, 38 Закона «О профессиональных союзах»:

РАЗДЕЛ 2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ.

1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.1.1. Обеспечить эффективную деятельность образовательной организации, исходя из фактических объемов финансирования и рациональное использование специальных средств для повышения результативности работы, уровня образовательных услуг, развития материальной базы и улучшения экономического положения работников.

2.1.2. Обеспечить развитие и укрепление материально-технической базы организации, создание оптимальных условий для организации учебно-воспитательного процесса.

2.1.3. Применять способы материального и морального стимулирования качественного труда, рационального использования, имеющегося в наличии оборудования, технических средств обучения и воспитания.

2.1.4. Разработать при участии профсоюзной стороны и ввести систему материального и морального поощрения работников по повышению продуктивности труда, рационального и бережного использования оборудования, материальных ресурсов.

2.1.5. Ежеквартально информировать трудовой коллектив о результатах финансово-хозяйственной деятельности организации и перспективах её развития. Регулярно предоставлять профкому, имеющуюся в наличии, информацию, документы по этим вопросам.

2.1.6. Создавать условия для обеспечения участия работников в управлении организацией. Организовывать сбор и рассмотрение предложений работников по вопросам улучшения работы организации. Информировать профсоюзную сторону, работников о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

2.1.7. Обеспечить представительство и участие полномочного представителя профсоюзной стороны в заседаниях педагогического совета, других органов управления, формирование которых предусмотрено Уставом организации. Своевременно информировать его о дате и повестке дня таких заседаний.

***Основание: п. 10.3.5 Отраслевого Соглашения**

2.1.8. Принимать участие в мероприятиях профсоюзной стороны, касающихся защиты трудовых и социально-экономических прав работников по её приглашению.

2.1.9. Разработать план развития материально-технической базы образовательной организации, на 2019 - 2020 годы и обеспечить его финансирование.

2.1.10. Дважды в год (в начале нового учебного года и при подведении итогов выполнения коллективного договора) отчитываться перед собранием трудового коллектива образовательной организации о финансовом положении организации и использовании специальных средств.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.2.1. Принимать участие в разработке и реализации планов экономического и социального развития организации, в решении вопросов распределения и использования материальных и финансовых ресурсов, привлекать работников к управлению образовательной организации. Совместно с администрацией осуществлять практические мероприятия, направленные на повышение эффективности деятельности организации. Рассматривать эти вопросы на заседаниях профкома, профсоюзных собраниях. Совместно с профсоюзными органами всех уровней добиваться от вышестоящих государственных органов управления образованием увеличения ассигнований на развитие и содержание организации.

2.2.2. Содействовать укреплению трудовой дисциплины в коллективе, повышению качества труда.

2.2.3. Проводить работу с сотрудниками по рациональному и бережному использованию оборудования, материальных и энергетических ресурсов, имущества организации.

2.2.4. Организовать сбор и обобщение предложений работников по вопросам деятельности организации, доводить их стороне работодателя (педагогический совет) и добиваться их реализации. Информировать трудовой коллектив о принятых мерах.

2.2.5. Приглашать полномочных представителей работодателя на заседания профкома, на которых рассматриваются вопросы защиты трудовых и социально-экономических прав работников.

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ.

1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

3.1.1. Своевременно информировать профком в случаях: реорганизации (слияния, отделения, разделения, выделения, преобразования), реструктуризации, передачи объектов из государственной в коммунальную собственность, изменения собственника, перепрофилирования, частичной остановки деятельности, ликвидации организации) с предоставлением информации о планируемых мероприятиях, связанных с ними увольнениях работников, причинах и сроках таких увольнений, количестве и категориях работников, которым это может касаться.

Проводить не позднее 3-х месяцев с момента принятия соответствующего решения консультации с профсоюзной стороной о мероприятиях по предотвращению, уменьшению или смягчению негативных социальных последствий этих процессов: определения и утверждения

мероприятий по предотвращению увольнений, возможного трудоустройства, высвобождаемых работников, их возможного трудоустройства и обеспечения социальной поддержки. Трёхмесячный период использовать для осуществления работы, направленной на снижение уровня сокращения численности работников. Рассматривать и учитывать предложения профкома по этим вопросам, а также по перенесению сроков, временному приостановлению или отмене мероприятий, связанных с увольнением работников.

**Основание: ст.49-4 КЗоТ, ст.24 Закона «О профсоюзах».*

Применять при этом следующие меры предупреждения увольнения работников и их социальной защиты:

- приостановка принятия в организацию новых работников;
- ограничение работ по совместительству;
- перемещение работников на другие рабочие места, в другие структурные подразделения (в пределах специальности, квалификации или должности) (ст.32 КЗоТ);
- временный перевод работников, подлежащих увольнению, с их согласия, на другую работу, не обусловленную трудовым договором (ст.33, 34 КЗоТ);
- введение режима неполной занятости (неполного рабочего времени).

3.1.2. Обеспечить, в случае принятия соответствующих решений, участие представителя профкома в работе комиссий по реструктуризации, реорганизации, перепрофилирования организации.

**Основание: ст.27 Закона «О профсоюзах».*

3.1.3. Согласовывать с профкомом предложения по передаче в аренду зданий, помещений, объектов социальной инфраструктуры, др. имущества, принадлежащих организации.

3.1.4. Гарантировать соблюдение прав и интересов работников, увольняемых в связи с изменениями в организации производства и труда, в частности, относительно: порядка увольнения, выплаты выходного пособия, гарантий трудоустройства.

3.1.5. С целью создания педагогическим работникам соответствующих условий труда, которые бы максимально содействовали зачислению периодов трудовой деятельности в страховой стаж для назначения соответствующего вида пенсии:

- при увольнении педагогов высвобождающиеся часы распределять в первую очередь между работниками, имеющими неполную недельную нагрузку;
- привлекать к преподавательской работе руководителей, педагогических и других работников организации образования, работников других предприятий, учреждений, организаций только при условии обеспечения штатных педагогических работников учебной нагрузкой в объёме не менее соответствующего количества часов на ставку.

**Основание: п.4.3.6. Отраслевого Соглашения.*

3.1.6. При высвобождении работников соблюдать требования действующего законодательства, относительно преимущественного права на оставление на работе и отдельных категориям работников.

Предупреждать работника о его высвобождении в письменной форме под личную роспись не позднее, чем за два месяца. Одновременно с предупреждением о высвобождении в связи с изменениями в организации производства и труда предлагать работнику другую работу в организации.

Организовать взаимодействие со службой занятости (по месту нахождения организации) по вопросам трудоустройства и информирования работников о имеющихся вакансиях на других предприятиях, учреждениях, организациях (района, города).

**Основание: ст.ст.42, 49-2, 184, 198 КЗоТ.*

3.1.7. Предоставлять работнику, которого официально предупредили об увольнении в связи с сокращением численности или штата, на протяжении двух последних месяцев работы один день в неделю свободный от работы с оплатой его в размере среднего заработка работника, в удобное для обеих сторон время, для решения вопросов собственного трудоустройства.

**Основание: Рекомендация МОП №166 к Конвенции МОП №158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя».*

3.1.8. Сохранять на протяжении одного года за работниками, уволенными из организации по основаниям, предусмотренным п.1 ст.40 КЗоТ, право на заключение трудового договора в случае повторного принятия на работу, в случае проведения приёма на работу работников аналогичной квалификации. В случае повторного приёма на работу таких работников, засчитывать весь предыдущий стаж их работы в организации в непрерывный и возобновлять для них все социально-бытовые льготы на уровне, не меньше, чем до увольнения.

** Основание: ст.42-1 КЗоТ.*

3.1.9. Не осуществлять принятие на работу новых работников в случае использования режимов неполной занятости в учреждении и если предполагаются массовые увольнения работников.

3.1.10. Предоставлять работникам организации бесплатные юридические консультации и необходимую информацию относительно действующего трудового законодательства, гарантий на труд, социально-экономических льгот, предусмотренных законодательством и коллективным договором.

3.1.11. Не вводить режим работы, который может привести к установлению месячной заработной платы менее размера ставки заработной платы (должностного оклада).

** Основание: п. 4.3.5 Отраслевого соглашения.*

2. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

3.2.1. Осуществлять контроль за выполнением законодательных и нормативных актов по вопросам занятости работников, использованием и загруженностью рабочих мест.

Не предоставлять согласие на высвобождение работников в случае нарушения работодателем требований законодательства о труде и занятости.

3.2.2. Проводить совместно с работодателем консультации по вопросам массовых увольнений работников и осуществления мероприятий по недопущению, уменьшению объёмов или смягчению последствий таких увольнений. Вносить предложения о перенесении сроков или временной приостановке или отмене мероприятий, связанных с высвобождением работников.

** Основание: ст.49-4 КЗоТ*

3.2.3. Доводить до сведения работников информацию о планировании проведения в организации сокращения рабочих мест, высвобождении работников и осуществленных мероприятиях по недопущению или уменьшению негативных последствий таких действий.

3.2.4. Вести разъяснительную работу по вопросам трудовых прав и социальной защиты высвобождаемых работников.

3.2.5. Обеспечивать защиту высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством. Контролировать предоставление работникам преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст.42 КЗоТ. Не допускать увольнения по инициативе работодателя беременных, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида (ст.184 КЗоТ).

3.2.6. Не снимать с профсоюзного учёта высвобождаемых работников до момента их трудоустройства (кроме случаев подачи личного заявления о снятии с учёта), но не более чем 3 месяца с момента увольнения.

** Основание: п.4.5.1 Устава отраслевого профсоюза*

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе в случае одинаковой квалификации и производительности труда, кроме предусмотренных законодательством, предоставляется также:

- лицам предпенсионного возраста;
- лицам, которые имеют многолетний непрерывный стаж работы в организации.

РАЗДЕЛ 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.1.1. Заключать трудовые договоры с работниками в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством, под личную роспись знакомить работников с приказом о их принятии на работу в организацию.

4.1.2. Ограничить заключение срочных трудовых договоров с сотрудниками, мотивируя необходимостью их испытания. Не допускать перезаключения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, на срочный по причине достижения пенсионного возраста по инициативе работодателя.

**Основание: п.5.4.8 Отраслевого Соглашения.*

4.1.3. Не включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, данным договором.

4.1.4. Совместно с профкомом разработать Правила внутреннего трудового распорядка организации, вносить в них изменения и дополнения, утверждать их на общих собраниях трудового коллектива. Разработать и утвердить по согласованию с профкомом должностные и рабочие инструкции для работников организации, ознакомить с ними каждого работника под личную роспись.

**Основание: Справочник квалификационных характеристик профессий работников, п.8 Общих положений, утв. Приказом Минтруда и социальной политики Украины от 16.02.1998г. №24; п.5.4.18 Отраслевого Соглашения.*

4.1.5. До начала работы по заключенному трудовому договору: ^

- разъяснять работнику его права и обязанности, проинформировать под расписку об условиях труда, наличии на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, возможных последствиях их влияния на здоровье, его права на льготы и компенсации за работу в таких условиях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;

- ознакомить работника с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором;

- определить работнику рабочее место, обеспечить необходимыми для работы средствами;

- проинструктировать работника по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране.

**Основание: ст.29 КЗоТ.*

4.1.6. Предоставлять работникам работу в соответствии с их профессией, занимаемой должности и квалификации.

Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной (рабочей) инструкцией.

**Основание: ст.31 КЗоТ.*

4.1.7. Осуществлять перевод работника на другую работу исключительно в случаях, на основании и в порядке, установленным действующим законодательством (ст.ст.32 – 34 КЗоТ).

4.1.8. Не расторгать трудовые договоры с работниками в случае изменения подчиненности организации, смене собственника, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), кроме случаев, определенных законодательством (пп.3, 4, 6, 7, 8 ст.40 и ст.41 КЗоТ), а также случаев сокращения численности или штата работников, предусмотренных п.1 ч.1 ст.40 КЗоТ.

Осуществлять увольнения по основаниям, определенным п.1 ч.1 ст.40 КЗоТ, только в случаях, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, и по предварительному согласию профкома. Предоставлять профкому обоснованное письменное представление о расторжении трудового договора с работником.

Не допускать увольнения работника по инициативе администрации в период его временной нетрудоспособности (кроме случаев, предусмотренных п.5 ч.1 ст.40 КЗоТ), а также в период пребывания работника в отпуске (кроме случаев ликвидации организации).

4.1.9. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объема работы осуществлять только после окончания учебного года.

**Основание: п.5.4.6 Отраслевого Соглашения.*

4.1.10. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с нормальной продолжительностью рабочего времени для работников 40 часов в неделю, а для педагогических работников по учебному расписанию, плану воспитательной работы с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Для педагога-психолога (практический психолог), социального педагога установить 5-ти дневную рабочую неделю с продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю (по графику работы).

Сокращать на один час продолжительность работы работников (кроме педработников) накануне праздничных и нерабочих дней (ст.73 КЗоТ).

4.1.11. Регулировать режим выполнения учебной работы расписанием учебных занятий.

**Основание: п.5.4.3, 5.4.4 Отраслевого Соглашения.*

4.1.12. Устанавливать продолжительность ежедневной работы (смены), перерывы для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы (сменности), утвержденными по согласованию с профкомом, с учетом специфики работы организации, режима работы структурных подразделений и расчёта нормальной продолжительности рабочего дня (недели).

4.1.13. Устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени для категорий работников, определенных законодательством (ст.51 КЗоТ).

По соглашению с работником устанавливать для него неполное рабочее время (день, неделю), гибкий график работы на условиях и в порядке, определенном законодательством.

Устанавливать для беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида, в том числе находящегося на её попечении, или осуществляющей уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, по её просьбе, сокращенную продолжительность рабочего времени.

4.1.14. Согласовывать с профкомом любые изменения продолжительности рабочего дня (недели), режима работы, введение новых режимов работы в организации или отдельных работников. Уведомлять работников о таких изменениях за 2 месяца до их введения.

В случае переноса выходных и рабочих дней для работников, которым установлена 5-тидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, не позднее чем за два месяца издавать приказ о перенесении выходных и рабочих дней в организации, предварительно согласовав его с профкомом.

** Основание: часть 5 статьи 67 КЗоТ.*

4.1.15. Соблюдать требования законодательства относительно ограничений привлечения отдельных категорий работников к выполнению сверхурочных работ, работе в ночное время и выходные дни (ст.ст.54, 55, 63, 172, 175-177, 186-1, 192, 220 КЗоТ).

4.1.16. Проводить сверхурочные работы, работу в выходные, праздничные и нерабочие дни только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и только с разрешения профкома, с оплатой и компенсацией в соответствии с законодательством. Уведомлять работников о таких работах не менее чем за сутки до их начала. Вести учёт сверхурочных работ каждого работника.

**Основание: ст.ст.62, 64, 65, 71-73 КЗоТ.*

4.1.17. В течение 2-х дней с момента получения информации доводить до сведения членов трудового коллектива новые нормативные документы, касающиеся трудовых отношений, организации труда, разъяснить их содержание, права и обязанности работников.

4.1.18. Обеспечить соблюдение действующего законодательства относительно предоставления в полном объеме гарантий и компенсаций работникам организации, которые направляются для повышения квалификации и переподготовки (при возможности финансирования).

**Основание: п.5.4.13 Отраслевого Соглашения.*

4.1.19. Введение, замену и пересмотр норм труда производить по согласованию с профкомом на собраниях трудового коллектива. О введении новых или изменении действующих норм труда извещать работников не позднее, чем за два месяца до введения.

Разъяснять работникам причины пересмотра норм труда, а также условия, при наличии которых должны применяться новые нормы.

**Основание: ст.86 КЗоТ.*

4.1.20. Утверждать сметы доходов и расходов, штатное расписание по согласованию с профкомом.

Основание: ст.85, 86, 97 КЗоТ, п.6.3.1 Отраслевого Соглашения.

4.1.21. Предварительное распределение педагогической нагрузки на следующий учебный год производить в конце текущего учебного года с обязательным обсуждением на заседаниях педагогического совета, предусмотренных Уставом образовательной организации. Доводить до сведения педагогических работников результаты распределения педагогической нагрузки на следующий учебный год в конце текущего учебного года (до предоставления отпуска).

**Основание: п.5.4.5 Отраслевого Соглашения.*

Приказы о тарификации педагогических работников утверждать по предварительному согласованию с профкомом.

4.1.22. Обеспечить соблюдение действующего законодательства об уведомлении работников о введении новых и изменении действующих условий труда, в частности, педагогических работников, относительно объема учебной (педагогической) нагрузки на следующий учебный год, не позднее чем за 2 месяца до их введения. Учебную нагрузку в объеме менее или более ставки устанавливать только с письменного согласия работника.

**Основание: п. 5.4.16 Отраслевого Соглашения.*

4.1.23. Включать представителя профкома в состав тарификационной и аттестационной комиссий.

4.1.24. Согласовывать с профкомом:

- сметы доходов и расходов,
- штатное расписание;
- графики отпусков;
- учебную нагрузку педагогических работников;
- введение изменений, пересмотр условий труда;
- время начала и окончания работы;
- режим работы (в том числе смен);
- разделение рабочего времени на части;
- применение суммированного учета рабочего времени;
- графики работы, согласно которым предусматривать возможность создания условий для приема работниками пищи в течение рабочего времени на тех работах, где особенности производства не позволяют установить перерыв.

Основание: ст. 52, 61, 85, 86 КЗоТ, п. 5.4.17, 5.4.18, 6.3.1 Отраслевого Соглашения.

4.1.25. По согласованию с профкомом создавать условия для возможности приема работниками пищи на протяжении рабочего времени на тех работах, где по условиям работы невозможно установить перерыв.

**Основание: ч.4 ст. 66 КЗоТ, п.5.4.18 Отраслевого Соглашения*

4.1.26. При составлении расписания учебных занятий избегать нерациональных затрат времени педагогических работников, осуществляющих преподавательскую работу, обеспечивать непрерывную последовательность проведения уроков, учебных занятий, не допускать продолжительных перерывов между ними. Обеспечить оптимальный режим работы:

- для женщин, имеющих двоих и более детей в возрасте до 14 лет;
- для работников, совмещающих работу с обучением.

4.1.27. Своевременно согласовывать с профкомом графики, порядок дежурства, размеры и виды компенсации.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО:

- Периоды, на протяжении которых в образовательной организации не осуществляется учебный процесс (образовательная деятельность) из-за санитарно-эпидемиологических, климатических обстоятельств, являются рабочим временем педагогических и других

работников. В указанное время работники участвуют в других видах педагогической работы в соответствии с приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка.

- Привлечение преподавателей, которые осуществляют индивидуальное обучение детей, к исполнению другой организационно-педагогической работы в каникулярный период осуществляется в рамках количества часов учебной нагрузки, установленной при тарификации до начала каникул.

- Длительность рабочего времени педагогических работников, привлеченных в период, который не совпадает с ежегодным оплачиваемым отпуском, продолжительностью не более одного месяца, к работе в оздоровительных лагерях с дневным пребыванием детей не может превышать количества часов, установленных при тарификации до начала такой работы или при заключении трудового договора.

- Привлечение преподавателей в каникулярное время, которое не совпадает с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях, которые находятся в другой местности, осуществляется только с согласия работников.

**Основание: п.5.3 Отраслевого Соглашения.*

4.1.28. Установить работникам ежегодный основной ^{оплачиваемый} отпуск минимальной продолжительности 28 календарных дней.

Утверждать график предоставления отпусков по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводить его до сведения работников. **Ст.13 п.1 Закона «Об отпусках»**

При составлении графика отпусков учитывать семейные обстоятельства, личные интересы и возможность отдыха каждого работника.

Письменно уведомлять каждого работника о дате начала его отпуска не позднее, чем за две недели до установленного графиком периода.

Предоставлять супругам, работающим в организации, право на ежегодный отпуск в один и тот же период.

4.1.29. Предоставлять ежегодные отпуска по желанию работника в удобное для него время в случаях, предусмотренных законодательством (ст.12 Закона «Об отпусках»), а также следующим категориям работников:

- в случае получения работником путёвки для лечения.

4.1.30. Предоставлять ежегодные отпуска полной продолжительности до наступления шестимесячного срока непрерывной работы в первый год работы в организации по желанию работника в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 11 Закона «Об отпусках»).

Педагогическим работникам ежегодные отпуска полной продолжительности в первый и последующие рабочие годы предоставляются в период летних каникул независимо от времени принятия их на работу (часть 4 ст.11 Закона «Об образовании»).

4.1.31. Переносить по требованию работника ежегодный отпуск на другой период в случае нарушения срока уведомления о времени начала отпуска и несвоевременной выплаты ему заработной платы за время отпуска.

Переносить работнику ежегодный отпуск на другой период или продлевать его в случаях, определённых законодательством (ст.14 Закона «Об отпусках»).

4.1.32. Отзывать работника из ежегодного отпуска только с его письменного согласия и в случаях, определённых законодательством (ст.15 Закона «Об отпусках»).

4.1.33. По просьбе работника разделять ежегодный отпуск на части с соблюдением порядка, установленного ст.15 Закона «Об отпусках».

4.1.34. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей, утвержденным постановлением Совета Министров ДНР от 31.05.2016г. № 7-25 в зависимости от результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и времени занятости работников в этих условиях (**Приложения № 1**).

** Приложение № 3 к Отраслевому Соглашению.*

4.1.35. Предоставлять работникам дополнительные отпуска в связи с учёбой на условиях, предусмотренных действующим законодательством (ст.ст. 23-26 Закона «Об отпусках»).

4.1.36. Предоставлять работникам родительские отпуска в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством: * *Ст.ст. 19-21 Закона «Об отпусках»*

- по беременности и родам;
- по уходу за ребёнком до достижения им 2-х лет (с выплатой за этот период социального пособия) и отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком 3-х лет;

- дополнительный отпуск работникам, которые имеют детей или совершеннолетнего ребенка – инвалида с детства подгруппы А I группы. Так, женщине, которая работает и имеет двоих и более детей в возрасте до 15 лет, или ребёнка-инвалида, либо усыновившей ребёнка, матери инвалида с детства подгруппы А I группы, одинокой матери, отцу ребенка или инвалида с детства подгруппы А I группы, который воспитывает их без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении), а также лицу, взявшему под опеку ребенка или инвалида с детства подгруппы А I группы, или одному из приемных родителей ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней. При наличии нескольких оснований для предоставления этого отпуска его общая продолжительность не может превышать 17 календарных дней. Указанный отпуск предоставляется сверх ежегодных отпусков (основного и дополнительных), а также сверх ежегодных отпусков, установленных другими законами и нормативно-правовыми актами, и переносится на другой период или продлевается в порядке, установленном ст.80 КЗоТ (действующая норма статьи 182-1 КЗоТ).

4.1.37. Предоставлять дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днём продолжительностью от 3-х календарных дней согласно списку должностей, работ и профессий, определённых коллективным договором на основании Ориентировочного перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (**Приложение №2**)

* *Ст.ст.9 Закона ДНР «Об отпусках»*

4.1.38. Предоставлять работникам по семейным обстоятельствам и по другим причинам, по их желанию отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в год . * *Ст.ст. 22 Закона ДНР «Об отпусках»*

4.1.39. Предоставлять дополнительные неоплачиваемые отпуска согласно ст.22 Закона ДНР «Об отпусках» и Соглашения между Управлением образования и Районным советом Профсоюза п.5.4.11. (**Приложение №12**).

4.1.40. По желанию работника выплачивать ему денежную компенсацию за неиспользованную часть ежегодного отпуска при условии, что продолжительность фактически предоставленных работнику основного и дополнительных отпусков не должна быть меньше 28 календарных дней.

4.1.41. Обеспечить соблюдение работниками трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, бережное отношение и сохранность имущества учреждения. Содействовать созданию в коллективе здорового психологического микроклимата.

4.1.42. Предупреждать возникновение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а в случае возникновения обеспечить их решение в соответствии с действующим законодательством.

4.1.43. Обеспечить необходимые условия для эффективной работы комиссии по трудовым спорам.

4.1.44. За совершение дисциплинарного поступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей директор школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- предупреждение

- выговор

- увольнение

по соответствующим основаниям, установленным КЗОТ или Законом «Об образовании»

2. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

4.2.1. Содействовать соблюдению работниками трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, своевременного и точного выполнения распоряжений работодателя, трудовых и функциональных обязанностей, обеспечению сохранности и бережного отношения работников к имуществу организации.

4.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, выполнением обязательств этого раздела, своевременностью и правильностью внесения записей в трудовые книжки, изданием приказов о принятии на работу, переводах, увольнении, изменении режимов работы и отдыха и ознакомления с ними работников.

4.2.3. Своевременно рассматривать обоснованное письменное Представление стороны работодателя о расторжении трудового договора с работником, который является членом профсоюза, в случаях, предусмотренных законодательством. Уведомлять сторону работодателя о принятом решении в письменной форме в трёхдневный срок после его принятия.

4.2.4. Предоставлять работникам бесплатную правовую помощь и консультации о действующем законодательстве. В случае нарушения их трудовых прав представлять и отстаивать права работников в отношениях с работодателем в судебных органах. При необходимости, использовать средства профсоюза.

4.2.5. Разъяснять членам трудового коллектива содержание нормативных документов по организации труда, их права и обязанности. Обеспечивать постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам трудовых отношений, организации, нормирования труда, распределения учебной нагрузки.

4.2.6. Активно и в полной мере реализовать права, предоставленные ему в соответствии с действующим законодательством.

4.2.7. Содействовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов.

4.2.8. Организовать общие субботники в конце каждого месяца для наведения порядка в рабочих помещениях, учебных корпусах и на прилегающих территориях.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ О СЛЕДУЮЩЕМ:

В сфере форм и систем оплаты труда

1. Осуществлять оплату труда работников организации на основании законов и других нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, Отраслевого Соглашения, данного коллективного договора, в пределах бюджетных ассигнований и специальных средств. * *Ст. 98 КЗоТ, ст. 4 Закона «Об оплате труда».*

2. Выплачивать вознаграждение за выполненную работу работникам организации на основе тарифной системы оплаты труда, включающей: тарифные ставки (должностные оклады), тарифную сетку разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы, схемы должностных окладов и тарифно-квалификационных характеристик работ, профессий и должностей, в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством, Отраслевым Соглашением.

3. Совместно решать вопросы пересмотра фонда оплаты труда в случае увеличения (повышения) ставок заработной платы (должностных окладов), доплат, надбавок, вознаграждений, др. поощрительных и компенсационных выплат.

4. Вводить новые или изменять действующие в организации условия оплаты труда, премирования по согласованию с профкомом и уведомлять об этом работников не позднее, чем за 2 месяца до их введения или изменения.

* *Основание: ст. 29 Закона «Об оплате труда».*

5. Своевременность и объемы выплаты заработной платы работникам не могут быть поставлены в зависимость от осуществления других платежей и их очередности и являются первоочередными. Все другие платежи осуществлять после выполнения обязательств по оплате труда.

**Основание: ст. 15, 24 Закона «Об оплате труда».*

1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.1.1. Обеспечивать в организации гласность условий оплаты труда, порядка выплаты надбавок, доплат, вознаграждений, др. поощрительных и компенсационных выплат, положений о премировании.

5.1.2. Не принимать в одностороннем порядке решений, которые изменяют или ухудшают, установленные в коллективном договоре, условия оплаты труда (ст. 22 Закона «Об оплате труда»).

5.1.3. В соответствии со ст. 15 Закона «Об оплате труда» согласовывать с профсоюзным комитетом условия оплаты труда в организации.

5.1.4. Устанавливать педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, учебную нагрузку во время тарификации на соответствующий учебный год в объеме не менее ставки. На период их отпуска часы учебной нагрузки временно передавать другим учителям. После окончания отпуска обеспечивать педагогическим работникам нагрузку, установленную при тарификации на начало учебного года.

5.1.5. Устанавливать размеры доплат за совмещение профессий, должностей, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы на основании Постановления Совета Министров Донецкой Народной Республики № 6-4 от 18.04.2015г. (с последующими изменениями и дополнениями) «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» и согласно коллективного договора.

5.1.6. Совместно с профкомом разработать и утвердить Положение о премировании (Приложение № 3), распределять фонд материального поощрения. Выплату вознаграждения по результатам работы за год, премирование работников осуществлять по согласованию с профкомом.

** Основание: ст.144 КЗоТ.*

5.1.7. Совместно с профкомом разработать и утвердить Положение о порядке выплаты ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам организации за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей. (Приложение №3). Выплату указанного вознаграждения осуществлять на основании Положения и по согласованию с профкомом.

** Основание: ст. 44 Закона «Об образовании», п. 8.4.1 Отраслевого Соглашения.*

5.1.8. Выплачивать работникам надбавки и доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы.

5.1.9. Осуществлять доплату за отдельные виды педагогической деятельности (Приложение № 4).

5.1.10. Установить надбавку за сложность и напряженность в работе работникам за фактически отработанное время в соответствии с п. 3.2. постановления президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики от 18.04.2015 №6-4 «Об оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы», на основании письма Министерства финансов Донецкой Народной Республики от 03.07.2015 № 12-04/1174 о разъяснении применения надбавок за сложность и напряженность в работе в размере до 50% работникам, которые не имеют обязательных надбавок и доплат (Приложение № 5).

5.1.11. Установить должностные оклады заместителям руководителя организации на 5% ниже должностного оклада руководителя, определенного по схемам тарифных разрядов, утвержденным Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 18.04.2015 №6-4 «Об оплате труда работников на основе единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы».

5.1.12. При заключении трудового договора в обязательном порядке доводить до сведения работника условия оплаты труда, размеры, порядок и сроки выплаты заработной платы, основания, согласно которым могут осуществляться удержания в случаях, предусмотренных законодательством.

О возникновении новых или изменении действующих условий оплаты труда в сторону ухудшения в обязательном порядке сообщать работнику письменно не позднее, чем за два месяца до их введения, возникновения или изменения.

**Основание: ст. 29 Закона «Об оплате труда».*

5.1.13. Выплачивать педагогическим работникам надбавки за выслугу лет (Приложение № 6).

**Основание: ст. 44 Закона «Об образовании», п. 8.4.1 Отраслевого Соглашения.*

5.1.14. С целью повышения престижности педагогического труда предусматривать в сметах доходов соответствующие средства для выплаты педагогическим работникам надбавки к должностному окладу в размере до 20%. Распространять выплату надбавки на все категории педагогических работников.

**Основание: п. 6.1.2 Отраслевого Соглашения.*

5.1.15. Выплачивать водителю школьного автобуса надбавки за классность (Приложение № 11).

5.1.16. Своевременно выплачивать работникам ежемесячную заработную плату в денежном выражении.

Заработную плату за период ежегодного отпуска выплачивать не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

**Основание: ст. 24 Закона «Об оплате труда».*

5.1.17. При каждой выплате заработной платы уведомлять работников об общей сумме заработной платы с расшифровкой по видам выплат, размерах и основаниях удержаний, сумме зарплаты, причитающейся к выплате.

**Основание: ст. 30 Закона «Об оплате труда».*

5.1.18. Своевременно проводить индексацию заработной платы в связи с ростом индекса потребительских цен в соответствии с действующим законодательством.

**Основание: ст. 33 Закона «Об оплате труда».*

5.1.19. В случае задержки выплаты заработной платы компенсировать работникам потерю части заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством. Предоставлять профкому информацию о наличии средств на расчётных счетах организации.

**Основание: ст. 34 Закона «Об оплате труда», ст. 47 Закона «О профсоюзах».*

5.1.20. Осуществлять оплату труда в случаях, когда занятия не проводятся по независящим от работников причинам (неблагоприятные погодные условия, эпидемии и т.д.), из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, при условии выполнения работниками другой организационно-педагогической работы в соответствии с их функциональными обязанностями. (Ориентировочный перечень таких работ – Приложение № 7).

При отсутствии такой работы оплату осуществлять в соответствии с положениями ст. 113 КЗоТ в размере не ниже 2/3 заработной платы.

**Основание: ст. 113 КЗоТ, п. 8.4.3 Отраслевого Соглашения.*

5.1.21. За время простоя, возникшего не по вине работника, при условии предупреждения работодателя, соответствующих должностных лиц о его начале, оплачивать в размере не ниже 2/3 ставки (оклада) работника. За время простоя, когда возникла ситуация, опасная для жизни или здоровья работника либо для окружающих его людей не по его вине, за ним сохраняется средний заработок.

**Основание: ст. 113 КЗоТ, п. 8.4.3 Отраслевого Соглашения.*

5.1.22. Сохранять за работником место работы и средний заработок за время прохождения медосмотров.

**Основание: ст. 17 Закона «Об охране труда».*

5.1.23. Выплачивать работникам выходное пособие при прекращении трудового договора:

- по основаниям, указанным в п. 6 ст. 36 и пп. 1, 2 и 6 ст. 40 КЗоТ – в размере не менее среднего месячного заработка;

- вследствие нарушения собственником или уполномоченным им органом законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст. ст. 38, 39 КЗоТ) – в

размере, предусмотренном коллективным договором, но не менее трёхмесячного среднего заработка.

**Основание: ст. 44 КЗоТ.*

5.1.24. Обеспечить работникам:

- которые по графику работы работают в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра) дополнительную оплату в размере 40% должностного оклада (ставки зарплаты).
(Приложение № 8)

**Основание: п. 6.4.6. Отраслевого Соглашения.*

- за использование в работе дезинфицирующих средств, а также работникам, которые заняты уборкой туалетов, - в размере 10% должностного (месячного оклада)

Основание: Постановление от 07.02. 2001 г. №134. (Приложение № 9).

5.1.25. Установить ежемесячную доплату в размере 12% от ставки заработной платы поварам и подсобному работнику школьной столовой по результатам аттестации рабочих мест за работу с тяжелыми и вредными условиями труда **(Приложение № 13).**

5.1.26. Осуществлять оплату за работу в сверхурочное время, выходные, праздничные и нерабочие дни в соответствии с нормами действующего трудового законодательства (ст.ст. 106, 107 КЗоТ).

5.1.27. Устанавливать работникам библиотеки:

- надбавку за особые условия работы в размере 50% должностного оклада (Постановление Кабинета Министров Украины от 30.09.2009 г. № 1073 «О повышении заработной платы работникам библиотек»);

- доплата за заведование библиотекой в размере 15% от оклада заработной платы. (приказ МОН от 15.04.1993 г. № 102).

5.1.28. Установить медицинской сестре школы:

- доплату за выслугу лет согласно Приказа Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики от 17.08.2015 №04.16.2/1/52/2 «Об упорядочивании условий оплаты труда работникам учреждений здравоохранения и социальной защиты населения» **(Приложение № 10)**

5.1.29. Осуществлять выплату заработной платы через учреждения банков, в соответствии с действующим законодательством только на основании личных заявлений работников с обязательной оплатой этих услуг за счет работодателя.

**Основание: ст. 24 Закона «Об оплате труда», п. 6.4.9 Отраслевого Соглашения.*

5.1.30. Производить удержания из заработной платы работников только в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Не допускать удержания из выходного пособия, компенсационных и других выплат, на которые, согласно законодательству, взыскание не обращается (ст. 26 Закона «Об оплате труда»).

5.1.31. При увольнении работника выплату всех сумм, причитающихся ему от организации, производить в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, указанные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

О начисленных суммах, причитающихся работнику при увольнении, в обязательном порядке письменно уведомлять работника перед выплатой указанных сумм.

**Основание: ст. 116 КЗоТ.*

2. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением в организации законодательства по вопросам оплаты труда, своевременной выплатой заработной платы. Представлять и защищать интересы работников в сфере оплаты труда. Содействовать в предоставлении работникам необходимой консультационной помощи по этим вопросам.

5.2.2. Контролировать распределение и использование средств фонда оплаты труда, вносить аргументированные предложения по повышению размера заработной платы, премий, компенсаций, доплат и надбавок, предоставлению льгот работникам.

5.2.3. Анализировать уровень средней заработной платы в организации, в отрасли, вносить предложения по усовершенствованию оплаты труда.

5.2.4. Проводить проверки начисления работникам заработной платы, размеров, оснований отчислений.

5.2.5. Поднимать вопрос о привлечении к дисциплинарной, административной ответственности в соответствии с законодательством лиц, виновных в невыполнении требований законодательства об оплате труда, условий Коллективного договора, касающихся оплаты труда (ст.ст. 45 КЗоТ Украины, ст. 35, 36 Закона «Об оплате труда»).

5.2.6. Представлять интересы работника при рассмотрении его трудового спора относительно оплаты труда в комиссии по трудовым спорам (ст. 226 КЗоТ Украины).

5.2.7. Представлять по просьбе работника его интересы, относительно оплаты труда, в суде (ст. 38 Гражданско-процессуального кодекса).

РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

1. С целью создания здоровых и безопасных условий труда на предприятии сторона собственника обязуется:

6.1.1. Разработать, по согласованию с профсоюзной стороной, и обеспечить выполнение комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышению существующего уровня охраны труда, предотвращению случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и аварий (**Приложение № 14**).

6.1.2. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами и работниками требований Закона ДНР «Об охране труда», нормативных актов об охране труда, технологических процессов, графиков планово-предупредительных ремонтов оборудования и вентиляции.

6.1.3. Обеспечить техперсонал моющими средствами и организовать их выдачу работникам индивидуально (**приложение № 15**).

6.1.4. Выслать мероприятия по подготовке помещений школы к работе в осенне - зимний период в срок до 01.09.

Обеспечить на протяжении этого периода устойчивый температурный режим в помещениях школы согласно установленным нормам.

6.1.5. При заключении трудового договора проинформировать под расписку работника об условиях труда, наличии на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, возможных последствиях их влияния на здоровье, а также о его правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях.

КЗоТ ст. 29; ЗоОТ ст. 10 п.2; ст. 11 п.2; ст. 22 п.11.

6.1.6. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с разработанным с участием профсоюзной стороны графиком и по ее результатам принимать меры относительно улучшения условий труда, медицинского обслуживания, оздоровления работников и предоставления им соответствующих льгот и компенсаций.

ЗоОТ ст. 22 п.8.

Порядок проведения аттестации определен постановлением Совета Министров ДНР от 31.05.16, № 7-25.

6.1.7. Проводить периодически, согласно нормативным актам, экспертизу технического состояния оснащения, машин, механизмов, сооружений, зданий относительно их безопасного использования.

ЗоОТ гл. VI, ст. 33, 34, 35.

6.1.8. Бесплатно обеспечивать работников, которые работают на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам и в пределах бюджетных ассигнований (**Приложение № 16**).

КЗоТ ст. 163; ЗоОТ ст. 11 п.5, ст.12 п.4, ст.14, ст.22 п.25.

6.1.9. Обеспечить за счет средств предприятия своевременную замену или ремонт спецодежды и спецобуви, которые стали непригодными до истечения установленного срока их ношения по независимым от работника причинам.

КЗоТ ст. 164, ЗоОТ ст. 14 п.4.

6.1.10. Обеспечивать за счет средств предприятия содержание бытовых помещений в соответствии с санитарными нормами и правилами гигиены.

ЗоОТ ст.

6.1.11. За счет средств предприятия осуществлять проведение расследование и вести учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве.

Обеспечить безусловное выполнение предложенных комиссией по расследованию несчастного случая на производстве организационно-технических мероприятий по каждому несчастному случаю.

Положение о расследовании и ведении учета несчастных случаев на производстве утверждено приказом Государственного Комитета Гостехнадзора ДНР № 355 от 27.08.15.

ЗоОТ ст 11 п.10, ст. 22 п.14.

6.1.12. Проводить 1 раз в год с участием представителей профсоюзного комитета анализ причин возникновения несчастных случаев, аварий и профзаболеваний на производстве. В соответствии с выводами разрабатывать мероприятия по снижению и предотвращению травматизма и обеспечивать их выполнение.

ЗоОТ ст. 22.

6.1.13. В случае производственного травматизма, если повреждение здоровья наступило не только по вине администрации школы, а и вследствие нарушения потерпевшим требований нормативных актов об охране труда уменьшать сумму одноразовой помощи в таких размерах:

| Нарушения со стороны потерпевшего, которые были одной из причин несчастного случая | Размер уменьшения одноразовой помощи |
|--|--------------------------------------|
| Первичное нарушение требований нормативных актов по охране труда, которое состояло в невнимательности и неосторожности работника | 5-10 % |
| Неприменение предоставленных средств индивидуальной защиты, предусмотренных нормативными актами по охране труда | |
| - первичное | 10-20 % |
| - осознанное повторное (подтвержденное приказом распоряжением работодателя, другими документами) | 30-40 % |
| Первичное осознанное нарушение требований нормативных актов по охране труда во время обслуживания объектов и выполнения работ повышенной опасности | 15-25 % |
| Неоднократное осознанное нарушение требований нормативных актов по охране труда, правил безопасности (подтвержденное приказом распоряжением работодателя, другими документами), которое привело к созданию производственной ситуации, опасной для жизни и здоровья пострадавшего или для людей, окружающих его | 50 % |
| Исполнение работы в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, токсикологического опьянения, не обусловленного производственным процессом | 50 % |

Нарушение потерпевшим требований нормативных правовых актов об охране труда, с которыми он не был ознакомлен вследствие несвоевременного или некачественного проведения обучения и инструктажа, необеспечения необходимыми нормативными документами, средствами индивидуальной защиты, не является основанием для уменьшения ему размера помощи или возмещения ущерба.

6.1.14. При отстранении работника от работы за нарушение требований норм и правил охраны труда, в том числе пребывания на рабочем месте в нетрезвом состоянии, составлять акт отстранения руководителем работ (лицом, которое отстранило от работы работника) с участием уполномоченного трудового коллектива по вопросам охраны труда или работника, который был свидетелем (не менее 3 человек). За нарушение трудовой дисциплины, требований норм и правил охраны труда администрация школы имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- выговор – при первичном нарушении;
- увольнение - при повторном нарушении.

6.1.15. Создать для работников, которые получили инвалидность в школе, условия труда для дальнейшего выполнения ими трудовых обязанностей согласно медицинским заключениям или организовать их переобучение, переквалификацию или надомную работу.

КЗоТ ст. 172; ЗОСЗИ ст. 20; ЗоОТ ст. 16 п.п.3,4; ст. 18 п.п.1,2.

6.1.16. Сохранять среднюю заработную плату за работником на период прекращения работы, если создалась производственная ситуация, опасная для его жизни или здоровья, или работников, которые его окружают, и окружающей среды. Факт наличия такой ситуации подтверждается специалистом по охране труда предприятия с участием представителя профсоюза, а также страхового эксперта, а в случае возникновения конфликта – соответствующим государственным органом надзора за охраной труда с участием представителя профсоюза.

КЗоТ ст. 153; ЗоОТ ст. 12 п.п.2,3.

6.1.17. Проводить выплату выходного пособия в размере средне месячного заработка в случае разрыва трудового договора по инициативе работника через невыполнение администрацией законодательства об охране труда, условий коллективного договора по этим вопросам.

КЗоТ ст. 44; ЗоОТ ст. 12 п.6.

6.1.18. Отчислять средства на охрану труда учреждения в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

Использовать средства по согласованию с профсоюзной стороной только на выполнение комплексных мероприятий, которые обеспечивают достижение установленных нормативов по охране труда.

ЗоОТ ст. 28.

6.1.19. В соответствии с действующим законодательством обеспечить осуществление общеобязательного государственного социального страхования работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

ЗоОТ ст. 10 п.4, ст.22 п.18.

6.1.20. За счет средств учреждения проводить обучение представителей профсоюза и членов комиссии по вопросам охраны труда, уполномоченных наемными работниками структурных подразделений по вопросам охраны труда, предоставлять им свободное от основной работы время с сохранением заработной платы для привлечения к проверкам состояния условий, безопасности труда и расследования несчастных случаев.

ЗоОТ ст. 47 п.2.

6.1.21. Проводить по установленным графикам обучение, инструктаж и проверку один раз в году знаний по охране труда работников, которые заняты на работах с повышенной опасностью или там, где есть потребность в профессиональном отборе в соответствии с Типовым положением о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда.

ЗоОТ ст. 25.

6.1.22. Проводить ежемесячно дни охраны труда в учреждении с участием представителей профсоюзной стороны.

6.1.23. Не привлекать женщин к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда и в ночные смены, к подъему и перемещению предметов, вес которых превышает установленные для них предельные нормы в соответствии с приказами

Министерства здравоохранения Украины от 29.12.93 № 256 и от 10.12.93 № 241 (Приложения № 17).

ЗоОТ ст. 17 п.п.1-3, 8.

6.1.24. Не привлекать несовершеннолетних (возрастом от 14 до 18 лет) к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда, подъему и перемещению предметов, вес которых превышает установленные для них предельные нормы, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Украины от 31.03.94 и от 22.03.96 № 59.

Не привлекать несовершеннолетних к ночным, сверхурочным работам и работам по выходным дням.

ЗоОТ ст. 17 п.п.4-8.

2. Работники предприятия обязуются:

6.2.1. При осуществлении мероприятий по подготовке образовательных организаций к новому учебному году и работе в осенне – зимний период максимально учитывать предложения работающих по улучшению условий труда и быта.

6.2.2. Организовать совместно с профсоюзным комитетом проведение смотра – конкурса состояния условий и охраны труда, подводить его итоги.

6.2.3. Изучать и выполнять требования нормативных актов об охране труда, правил эксплуатации машин, механизмов, оборудования и других средств производства.

ЗоОТ ст. 23.

6.2.4. Применять средства индивидуальной защиты в случаях, предусмотренных правилами охраны труда.

ЗоОТ ст. 23.

6.2.5. Проходить в установленном порядке и сроки предварительный и периодический медицинские осмотры.

ЗоОТ ст. 24.

6.2.6. Своевременно информировать соответствующее должностное лицо о возникновении опасных и аварийных ситуаций на рабочем месте, участке, в структурном подразделении. Лично принимать посильные меры относительно их предотвращения и устранения.

ЗоОТ ст. 23.

6.2.7. Заботливо и рационально использовать школьное имущество, не допускать его повреждения или уничтожения.

3. Профсоюзная сторона обязуется:

6.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением стороной работодателя законодательства об охране труда, созданием безопасных и безвредных условий труда, надлежащих производственных и санитарно – бытовых условий, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной и коллективной защиты. В случае выявления нарушений требовать их устранения.

КЗоТ ст. 160; ЗоОТ ст. 46; ЗоПС ст. 38 п.13.

6.3.2. Представлять интересы работников в решении вопросов охраны труда, в случаях определенных действующим законодательством, вносить собственнику соответствующие представления.

КЗоТ ст. 244; ЗоОТ ст. 46; ЗоПС ст.ст. 21, 22, 23, 25, 26, 31, 37, 38.

6.3.3. Информировать работников об их правах и гарантиях в сфере охраны труда, изменениях в законодательстве по охране труда.

6.3.4. В случае угрозы жизни или здоровью работников требовать от работодателя немедленного прекращения работ на рабочих местах, участках, цехах на время, необходимое для устранения этой угрозы.

ЗоОТ ст. 46; ЗоПС ст. 31 п.п.4,5.

6.3.5. Осуществлять контроль за предоставлением льгот и компенсаций за работу вредных и опасных условиях, возмещением вреда, причиненного здоровью работника.

Министерства здравоохранения Украины от 29.12.93 № 256 и от 10.12.93 № 241 (Приложения № 17).

ЗоОТ ст. 17 п.п.1-3, 8.

6.1.24. Не привлекать несовершеннолетних (возрастом от 14 до 18 лет) к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда, подъему и перемещению предметов, вес которых превышает установленные для них предельные нормы, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Украины от 31.03.94 и от 22.03.96 № 59.

Не привлекать несовершеннолетних к ночным, сверхурочным работам и работам по выходным дням.

ЗоОТ ст. 17 п.п.4-8.

2. Работники предприятия обязуются:

6.2.1. При осуществлении мероприятий по подготовке образовательных организаций к новому учебному году и работе в осенне – зимний период максимально учитывать предложения работающих по улучшению условий труда и быта.

6.2.2. Организовать совместно с профсоюзным комитетом проведение смотра – конкурса состояния условий и охраны труда, подводить его итоги.

6.2.3. Изучать и выполнять требования нормативных актов об охране труда, правил эксплуатации машин, механизмов, оборудования и других средств производства.

ЗоОТ ст. 23.

6.2.4. Применять средства индивидуальной защиты в случаях, предусмотренных правилами охраны труда.

ЗоОТ ст. 23.

6.2.5. Проходить в установленном порядке и сроки предварительный и периодический медицинские осмотры.

ЗоОТ ст. 24.

6.2.6. Своевременно информировать соответствующее должностное лицо о возникновении опасных и аварийных ситуаций на рабочем месте, участке, в структурном подразделении. Лично принимать посильные меры относительно их предотвращения и устранения.

ЗоОТ ст. 23.

6.2.7. Заботливо и рационально использовать школьное имущество, не допускать его повреждения или уничтожения.

3. Профсоюзная сторона обязуется:

6.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением стороной работодателя законодательства об охране труда, созданием безопасных и безвредных условий труда, надлежащих производственных и санитарно – бытовых условий, обеспечением работников спецодеждой, спецобувью, другими средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае выявления нарушений требовать их устранения.

КЗоТ ст. 160; ЗоОТ ст. 46; ЗоПС ст. 38 п.13.

6.3.2. Представлять интересы работников в решении вопросов охраны труда, в случаях, определенных действующим законодательством, вносить собственнику соответствующие представления.

КЗоТ ст. 244; ЗоОТ ст. 46; ЗоПС ст.ст. 21, 22, 23, 25, 26, 31, 37, 38.

6.3.3. Информировать работников об их правах и гарантиях в сфере охраны труда, изменениях в законодательстве по охране труда.

6.3.4. В случае угрозы жизни или здоровью работников требовать от работодателя немедленного прекращения работ на рабочих местах, участках, цехах на время, необходимое для устранения этой угрозы.

ЗоОТ ст. 46; ЗоПС ст. 31 п.п.4,5.

6.3.5. Осуществлять контроль за предоставлением льгот и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях, возмещением вреда, причиненного здоровью работника.

ЗоПС ст. 31 п.2.

6.3.6. Оказывать юридическую, методическую и практическую помощь по вопросам возмещения ущерба работникам в случае повреждения здоровья на производстве.

ЗоПС ст 21 п.п.2-4.

6.3.7. Контролировать устранение причин несчастных случаев, определенных комиссиями по их расследованию, своевременное и полное возмещение ущерба и выплату единовременной помощи потерпевшим и семьям погибших на производстве, а также наличие и полноту инструкций по охране труда для всех профессий, ведение соответствующей документации по охране труда (журналов инструктажей по охране труда, периодических осмотров оборудования, средств повышенной опасности на соответствие их требованиям нормативных документов и т.п.).

ЗоПС ст. 38 п.12; ЗоОТ ст. 46.

6.3.8. Организовать совместно с администрацией проведение ежегодного смотра – конкурса состояния условий и охраны труда, подводить его итоги.

6.3.9. Принимать участие:

1. В разработке программ, положений, нормативно – правовых документов по вопросам охраны труда на предприятии.

ЗоПС ст. 20, ст. 21 п.2.

2. В организации обучения работающих по вопросам охраны труда.

ЗоОТ ст. 25 п.п.4,5.

3. В управлении общеобязательным государственным социальным страхованием работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

КЗоТ ст. 258-1; ЗоПС ст. 26.

4. В проведении аттестации рабочих мест; по ее результатам вносить предложения относительно улучшений условий труда, медицинского обслуживания, оздоровления работников, предоставления им соответствующих льгот и компенсаций.

ЗоОТ ст. 31,46; ЗоПС ст. 38 п.12; Пр. ГКГТН от 28.08.15 № 355.

5. В проведении проверки знаний должностных лиц и других категорий работников по охране труда.

ЗоОТ ст. 25 п.п.4,5.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.1.1. Обеспечить предоставление всем категориям работников выплату премий в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы в пределах фонда заработной платы, утвержденного в сметах.

** Основание: п. 8.4.2 Отраслевого Соглашения*

7.1.2. Создавать надлежащие условия для деятельности комиссии по общеобязательному государственному социальному страхованию организации на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

7.1.3. Ежемесячно перечислять профкому средства на культурно-массовую, физкультурную и оздоровительную работу в размере 0,3 % фонда оплаты труда (после вступления в действие данной нормы закона).

** Основание: ст.250 КЗоТ, ст.46 Закона «О профессиональных союзах».*

7.1.4. Обеспечить сохранение архивных документов, в соответствии с которыми осуществляется оформление пенсий, инвалидности, получения льгот и компенсаций, определенных законодательством.

7.1.5. Содействовать работникам в назначении им различных видов пенсий.

7.1.6. Создать условия для прохождения педагогами – женщинами, имеющими детей в возрасте до 14 лет, курсов повышения квалификации и переподготовки по месту проживания без направления их в командировки.

7.1.7. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.1.8. Принимать меры по снижению заболеваемости работников. Совместно с профкомом проводить ежеквартальный анализ состояния временной нетрудоспособности в организации и причин заболеваний.

2. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.2.1. Осуществлять контроль за своевременным материальным обеспечением работников выплатами по социальному страхованию. Представлять интересы работников в комиссии по социальному страхованию.

7.2.2. Содействовать проведению оздоровления, семейного отдыха и лечения работников, организовывать оздоровление детей сотрудников в детских здравницах.

7.2.3. Организовывать проведение культурно-массовых, физкультурных и оздоровительных мероприятий для работников, членов их семей.

7.2.4. Знакомить членов трудового коллектива с новыми нормативными документами по вопросам жилищного законодательства, социального страхования и пенсионного обеспечения, предоставлять методическую и консультативную помощь по вопросам социальной защиты.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

СТОРОНА РАБОТОДАТЕЛЯ признает профсоюзный комитет полномочным представителем интересов работников, работающих в организации, и согласует с ним приказы и другие локальные нормативные акты по вопросам, являющимся предметом этого договора.

1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

8.1.1. Обеспечивать реализацию прав и гарантий деятельности профсоюза, установленных действующим законодательством, не допускать вмешательства в его деятельность, ограничения прав профсоюза или препятствий к их осуществлению.

**Основание: ст. 243 КЗоТ, ст. ст. 5, 10, 40-45 Закона «О профсоюзах».*

8.1.2. Для обеспечения деятельности профкома, проведения собраний работников организации предоставлять бесплатно помещения со всем необходимым оборудованием, связью, отоплением, освещением, уборкой. Обеспечивать профсоюзной организации возможность размещать собственную информацию в помещениях и на территории учреждения в доступных для работников местах.

**Основание: ст. 249 КЗоТ, ст. ст. 41, 45 Закона «О профсоюзах».*

8.1.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и безвозмездно удерживать из заработной платы и перечислять, в безналичном порядке в день выплаты заработной платы работникам, на счет районной территориальной профсоюзной организации ПРОН ДНР членские взносы.

**Основание: ст. 45 Закона Украины «О профсоюзах».*

8.1.4. Освобождать членов профсоюзных органов от работы с оплатой в размере среднего заработка на время участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, а также в работе их советов, пленумов и президиумов, координационных советах.

**Основание: ст. 42 Закона «О профсоюзах».*

8.1.5. Обеспечивать членам выборных профсоюзных органов и представителям профсоюзных органов высшего уровня:

- возможность беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации, знакомиться с документами, касающимися трудовых прав и интересов работников;
- требовать и получать от работодателя, других должностных лиц соответствующие документы, сведения и объяснения, касающиеся условий труда, выполнения коллективных

договоров и соглашений, соблюдения законодательства о труде и социально-экономических прав работников;

- непосредственно обращаться по профсоюзным вопросам письменно или устно к работодателю, должностным лицам;
- инициировать перед работодателем вопрос о приостановлении ведения работ в организации в случае грубых нарушений правил техники безопасности и охраны труда;
- размещать информацию о деятельности профсоюзов, их организаций и объединений в помещениях и на территории организации в доступных для работников местах, СМИ работодателя.

**Основание: ст.248 КЗоТ, ст.41 Закона «О профсоюзах».*

8.1.6. Рассматривать в течение 7 дней требования и предписания профсоюзных органов об устранении нарушений законодательства о труде и коллективного договора, о результатах рассмотрения и принятых мерах по устранению нарушений сообщать лицу, направившему предписание.

8.1.7. По требованию профсоюзной стороны предоставлять в недельный срок соответствующие документы, информацию и пояснения, касающиеся соблюдения законодательства о труде, условий труда, выполнения коллективного договора, социально-экономических прав работников и развития организации.

В случае задержки выплаты заработной платы по требованию профсоюзных органов предоставлять информацию о наличии средств на счетах организации или получать такую информацию в банковских учреждениях и предоставлять профсоюзному органу.

**Основания: ст.ст.41, 47 Закона «О профсоюзах».*

8.1.8. Предоставлять возможность профсоюзной стороне проверять расчеты по оплате труда и государственного социального страхования, использования средств на социальные, культурные и жилищно-бытовые мероприятия.

**Основания: ст.41 Закона «О профсоюзах».*

8.1.9. Обеспечить участие профсоюзной стороны в подготовке проекта, внесения изменений и дополнений в Устав организации, обязательное рассмотрение ее предложений.

8.1.10. Предоставлять возможность работникам, являющимся членами выборных профсоюзных органов, осуществлять их полномочия. Изменение существенных условий их трудового договора, размеров оплаты труда, перевод по инициативе работодателя на другую работу, увольнение по инициативе работодателя производить только по предварительному согласию данных работников, а при его отсутствии – с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а в отношении руководителя профсоюзного органа, профсоюзного представителя – вышестоящего профсоюзного органа.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного органа – без согласия вышестоящего органа профсоюза.

**Основание: ст.42 Закона «О профсоюзах».*

8.1.11. Не допускать увольнения работников, избравшихся в состав профсоюзных органов, а также представителей профсоюза по инициативе работодателя в течение двух лет после окончания срока, на который они избирались, кроме случаев полной ликвидации организации, выявленного несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, или совершения работником действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения с работы (кроме случаев досрочного прекращения полномочий в профсоюзных органах в связи с ненадлежащим исполнением своих обязанностей или по собственному желанию, обусловленному состоянием здоровья).

**Основание: ст.44 Закона «О профсоюзах».*

8.1.12. Предоставлять профкому бесплатно в пользование здания, помещения, сооружения и другие объекты социально-культурного назначения, для проведения культурно-просветительной, физкультурной работы.

**Основания: ст.45 Закона «О профсоюзах».*

8.1.13. На принципах социального партнерства проводить встречи, консультации, информировать профком о планах и направлениях развития организации.

8.1.14. По приглашению профкома принимать участие в мероприятиях, проводимых профсоюзной стороной.

8.1.15. Привлекать представителей профсоюзной организации к работе в рабочих и совещательных органах организации.

**Основание: п.10.3.5 Отраслевого Соглашения.*

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

С целью обеспечения реализации положений этого договора, осуществления контроля за его выполнением СТОРОНЫ ОБЯЗУЮТСЯ:

1. Определять должностных лиц, ответственных за выполнение условий договора, и устанавливать сроки выполнения этих условий.

2. Обеспечить осуществление контроля за выполнением договора рабочей комиссией представителей сторон (**ПРИЛОЖЕНИЕ № 18**), в соответствии с установленным ею порядком.

Периодически проводить встречи представителей сторон, на которых информировать стороны о ходе выполнения положений коллективного договора. Результаты проверки выполнения обязательств договора оформлять соответствующим актом, который доводить до сведения сторон договора.

3. Предоставлять полномочным представителям сторон имеющуюся в наличии информацию и документы, необходимые для осуществления контроля за выполнением договора.

**Основание: ст.47 Закона «О профсоюзах».*

4. Рассматривать итоги выполнения коллективного договора (выводы рабочей комиссии и отчеты первых лиц сторон, подписавших коллективный договор, о реализации принятых обязательств) на общем собрании трудового коллектива:

- промежуточный отчет за полугодие – в июне месяце текущего года;

- за год – в декабре месяце.

**Основание: ст.20 КЗоТ.*

5. В случае возникновения спорных вопросов по применению отдельных норм этого договора совместно предоставлять соответствующие разъяснения, документально оформленные совместным решением, приказом и т.д.

6. В случае нарушения или невыполнения обязательств договора по вине конкретного должностного лица, оно несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7. В случае несвоевременного выполнения, невыполнения обязательств, положений анализировать причины и принимать срочные меры по обеспечению их реализации.

8. Коллективный договор заключен в двух экземплярах, которые хранятся у каждой из сторон и имеют одинаковую юридическую силу.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ отпечатать, опубликовать, размножить текст коллективного договора и обеспечить его регистрацию (после принятия соответствующего нормативного правового акта, регулирующего порядок регистрации).

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ требовать от собственника или уполномоченного им органа расторжения трудового договора с руководителем организаций, если он нарушает законодательство о труде или не выполняет обязательства по коллективному договору.

**Основания: ст.41 КЗоТ, ст.34 Закона «О профсоюзах».*


ДИРЕКТОР
МОУ «Новосветская школа №1»


Т.И. Сташинец

М.П.



По поручению трудового коллектива
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА


Н.В. Бондаренко

Приложение 1

к коллективному договору
между администрацией,
коллективом и профсоюзным
комитетом на 2019– 2020 г.
(Раздел 4 № п 4.1.34)

Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, которые дают право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день

| № | Профессии и должности | Максимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными и тяжелыми условиями труда, календарных дней |
|---|---------------------------|---|
| 1 | Повар, работающий у плиты | 4 |

Основание: согласно постановлению Совета Министров Донецкой Народной Республики от 31 мая 2016 г. № 7-25, п.77.

Директор школы
Т.И.Стаминич



Председатель профкома
Н.В.Бондаренко

Приложение 2

к коллективному договору
между администрацией,
коллективом и профсоюзным
комитетом на 2019– 2020 г.
(Раздел №4 п4.1.37)

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём

| № | Наименование должности | Продолжительность дополнительного отпуска в днях |
|----|------------------------|--|
| 1. | Повар | 3 |
| 2. | Кладовщик | 3 |

Основание: приказ МОН ДНР и Министерство труда и социальной политики ДНР от 24.05.2017г. №54/5 «Ориентировочный перечень профессий и должностей работников, которые могут привлекаться к работе в условиях ненормированного рабочего дня государственных предприятий, учреждений, заведений, организаций, входящих в сферу управления и координации МОН ДНР», п.п.5.10

Директор школы
Т.И.Стаминич



Председатель профкома
Н.В.Бондаренко

Положение о премировании работников

"О порядке предоставления ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам МОУ «Новосветская школа №1» за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей "

Ежегодное денежное вознаграждение педагогическим работникам выплачивается на основании ст. 44 Закона Донецкой Народной Республики «Об образовании» п. 6.2. и осуществляется в пределах финансирования.

Денежное вознаграждение вводится с целью стимулирования роста квалификации работников и повышение ответственности за порученное дело, развитие инициативы и творческой активности, материальной и моральной заинтересованности работников.

Ежегодное денежное вознаграждение выплачивается педагогическим работникам, которые на момент выплаты находятся в штате школы (исключая совместителей) в рамках установленного фонда заработной платы.

Размер денежного вознаграждения устанавливается в зависимости от личного вклада каждого педагогического работника в повышение качества обучения, воспитания и выполняемых работ, директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом согласно разработанных критериев.

Директор школы вправе уменьшить размер или лишить работника данного вознаграждения полностью или частично при наличии серьезных производственных недостатков, а именно: отсутствие творчества и инициативы, невыполнение учебных планов, некачественной подготовки к урокам и др .. В то же время ему предоставлено право поощрять работников за особые достижения и успехи, которые способствовали повышению эффективности учебно-воспитательного процесса школы, созданию материально-технических и санитарно-гигиенических условий обучения и воспитания, снижению заболеваемости и травматизма среди школьников. Указанное вознаграждение выдается на основании приказа.

Размеры денежного вознаграждения за высокие творческие достижения в работе директору школы утверждаются решением управления образования по согласованию с президиумом районного совета профсоюза.

Размер ежегодного вознаграждения не может превышать в течение календарного года месячный должностной оклад (ставку заработной платы) с учетом повышений. Средняя заработная плата, недельная нагрузка в расчет не берутся.

Ежегодное денежное вознаграждение за добросовестный труд и образцовое выполнение служебных обязанностей выплачивается педагогическим работникам по итогам календарного года за фактически отработанное время с учетом повышений, которые влияют на размер ставки или оклада, согласно п.34 инструкции 102.

Ежегодное денежное вознаграждение является составной дополнительной заработной платы и включается в смету школы по коду экономической классификации расходов "Заработная плата".

Приложение 4
к коллективному договору
между администрацией,
коллективом и профсоюзным
комитетом на 2019 – 2020 г.
(Раздел №5 п5.1.9.)

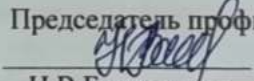
**Размеры доплат за отдельные виды педагогической
и другой деятельности**

| № з/п | Виды работ | Процент доплаты к ставке заработной платы |
|-------|---|---|
| 1 | За заведование спортивным залом | 10% |
| 2 | За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию | 10 – 40% |
| 4 | За заведование мастерскими (согласно акта осмотра) | 15% |
| 5 | За заведование библиотекой | 15% |
| 6 | За классное руководство: - 1 – 4 классы - 5 – 11 классы При наличии в классе менее 12 учащихся, размер доплаты уменьшается на 50% | 20% 25% |
| 7 | - За проверку тетрадей и письменных работ: - 1 – 4 классы - 5 – 11 классы: - учителям математики - учителям украинского и русского языков и литературы - учителям иностранного языка При наличии в классе (группе) менее 12 учащихся, размер доплаты уменьшается на 50% | 15% 15% 20% 10% |

Основание: Постановление КМУ от 20.04.2007 года № 643 «Об утверждении повышения должностных окладов (ставок заработной платы) и дополнительной оплаты за отдельные виды педагогической деятельности в соотношении тарификационной ставки». Постановление КМУ № 1096 от 25.08.2004 года « Об установлении раз мера доплаты за отдельные виды педагогической деятельности» .Приказ МОН Украины «41 от 17.02.1999 года и № 118 от 24.02.2005 года «О порядке исчисления заработной платы работников образования»

Директор школы

Т.И.Стаминич

Председатель профкома

Н.В.Бондаренко

Приложение 5
к коллективному договору
между администрацией,
коллективом и профсоюзным
комитетом на 2019–2020 г.
(Раздел №5 п 5.1.10)

ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТЕ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАНИЯ ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ В РАБОТЕ

1. Положение о выплате ежемесячной надбавки работникам школы за сложность и напряженность в работе разработано в соответствии с Постановлением Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики № 6-4 от 18.04.2015г. «Об оплате труда работников на основе Единой Тарифной Сетки и коэффициентов по оплате труда работников учреждения, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» и разъяснением Министерства финансов донецкой Народной Республики и применении надбавок от 24.07.2015г.
2. Данное положение вводится с целью повышения ответственности за порученное дело, развитие инициативы, активности, материальной и моральной заинтересованности.
3. Ежемесячная надбавка выплачивается работникам, которые на момент выплаты занесены в штат образовательной организации, учреждения за фактически отработанное время.
4. Размер надбавки устанавливается до 50% в зависимости от личного вклада каждого работника в повышении качества обучения, воспитания и выполняемых работ, утверждается руководителем образовательной организации, учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом, согласно разработанных критериев образовательной организации, учреждения.
Руководитель имеет право уменьшать размер или лишать работника данной надбавки полностью или частично в случае серьезных производственных недостатков, в частности: отсутствие творчества, инициативы, не выполнения учебных планов, не качественной подготовки к урокам и т.д. В тоже время у руководителя есть право поощрять работников за особые достижения и успехи, которые способствовали повышению эффективности учебно-воспитательного процесса, созданию надлежащих санитарно-гигиенических условий для обучения и воспитания, снижению заболеваемости и травматизма среди учащихся, добросовестное отношение к выполнению своих функциональных обязанностей соблюдения в работе требований действующего трудового законодательства, Правил внутреннего распорядка, других нормативно-правовых актов, регламентирующих различные стороны их трудовой деятельности. Основанием для выплаты ежемесячной надбавки является приказ руководителя организации, учреждения.
5. Размер надбавки за сложность и напряженность в работе директора школы утверждается приказом управления образования по согласованию с президиумом районного совета профсоюза работников образования и науки.
6. Размер надбавки не может превышать 50% месячного должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом повышений. Средняя заработная плата и недельная нагрузка во внимание не принимаются.

ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАНИЯ ЗА СЛОЖНОСТЬ И НАПРЯЖЕННОСТЬ В РАБОТЕ

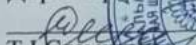
Выплата ежемесячной надбавки работникам (кроме совместителей) производится за сложность и напряженность в работе при условии достижения ими успехов в обучении и воспитании детей и создании санитарно-гигиенических условий:

1. Выполнение Правил внутреннего трудового распорядка.
2. Качество знаний, подготовку учащихся к олимпиадам, конкурсам, смотрам и др.
3. Работу по сохранности кабинетов, классных комнат, мебели и др., подготовку к новому учебному году, соблюдение санитарно-гигиенических норм и правил.
4. Участие в общественной жизни школы.
5. Работа с классным коллективом, профилактика правонарушений, травматизма, обеспечение горячим питанием (1 - 11 классы).
6. Наличие благодарностей и взысканий, отсутствие обусловленных жалоб различного характера.
7. Методическая работа, участие в конкурсах.
8. Участие в организации внеклассных мероприятий.
9. Своевременное предоставление администрации школы материалов, которые требуются, выполнение распоряжений администрации.
10. Пополнение фонда внебюджетных средств.
11. Выполнение Всеобуча.
12. Воплощение новейших технологий в учебно-воспитательный процесс.
13. Соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, предупреждение заболеваемости педагогических работников.

Педагог лишается права на получение денежного вознаграждения полностью:

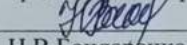
- за дисциплинарное взыскание;
- за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Директор школы


Т.И. Стаминич



Председатель профкома


Н.В. Бондаренко

Приложение 6
к коллективному договору
между администрацией,
коллективом и профсоюзным
комитетом на 2019 – 2020 г.
(Раздел № 5 п.5.1.13.)

Порядок установления надбавок за выслугу лет

Выплачивать надбавку за выслугу лет педагогическим работникам ежемесячно в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в зависимости от стажа педагогической работы в следующих размерах:

- свыше 3 лет - 10%
- свыше 10 лет – 20%
- свыше 20 лет – 30%


Основание: ст. 44 Закона Донецкой Народной Республики «Об образовании» п. 6.1

Выплачивать доплату за выслугу лет библиотекарям в зависимости от стажа работы:

- свыше 3 лет – 10%;
- свыше 10 лет – 20%;
- свыше 20 лет – 30%.

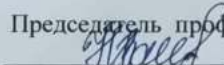
Основание: ст.30 закона Украины «О библиотекарях и библиотечном деле»,
Постановление Кабинета Министров Украины от 22.01.2005 г. «Про утверждение
порядка выплаты доплат за выслугу лет работникам государственных и
коммунальных библиотек»

Директор школы


Т.И.Стаминич



Председатель профкома

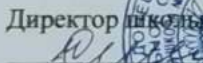

Н.В.Бондаренко

Приложение 7
к коллективному договору
между администрацией,
коллективом и профсоюзным
комитетом на 2019 – 2020 г.
(Раздел №5 п5.1.20)

Ориентировочный перечень организационно-педагогических видов работ

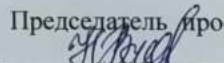
1. Работа методических объединений.
2. Самообразовательная работа, совершенствование овладением новейшими технологиями.
3. Изготовление дидактических материалов.
4. Работа со школьной документацией.
5. Календарно-тематическое планирование.
6. Разработка планов-конспектов уроков.
7. Организация дистанционного обучения.
8. Контроль занятости учащихся

Директор школы


Т.И.Стаминич



Председатель профкома


Н.В.Бондаренко

Приложение 8
к коллективному договору
между администрацией,
коллективом и профсоюзным
комитетом на 2019 – 2020 г.
(Раздел №5 п5.1.24)

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ,
которым осуществляется дополнительная оплата за работу в ночное время и работу в
праздничные и нерабочие дни**

Осуществлять дополнительную оплату за работу в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра) сторожам, которые по графику работают в это время, в размере до 40% должностного оклада (ставки заработной платы).

Основание : Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики № 6-4 от 18.04.2015 г. (с последующими изменениями и дополнениями) «Об оплате труда работникам на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений, заявлений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» п. 3.3.6.

Сторожам в двойком раз мере за фактически отработанные часы в праздничные и нерабочие дни (от 0 до 24 часов).

Основание: ст. 107 КЗОТ Украины.

Директор школы

Т.И.Сташниц



Председатель профкома

Н.В.Бондаренко

Приложение 9
к коллективному договору
между администрацией,
коллективом и профсоюзным
комитетом на 2019 – 2020 г.
(Раздел №5 п 5.1.24)

**Перечень работников, работающих с дезинфицирующими средствами,
осуществляющими уборку туалетов, и имеющих право на доплату в размере 10%
должностного (месячного) оклада.**

Уборщик школьных помещений (доплата за уборку туалетов 10%).

Основание: Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики № 6-4 от 18.04.2015 г. (с последующими изменениями и дополнениями) «Об оплате труда работникам на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений, заявлений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» п. 3.3.г.

Директор школы

Т.И.Стаминич



Председатель профкома

Н.В.Бондаренко

Приложение 10
к коллективному договору
между администрацией,
коллективом и профсоюзным
комитетом на 2019 – 2020 г.
(Раздел №5 п 5.1.28)

**Надбавка медицинскому работнику школы
(медсестра) за выслугу лет**

| Стаж работы | Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (в процентах) |
|--------------|---|
| Свыше 3 лет | 10 |
| Свыше 10 лет | 20 |
| Свыше 20 лет | 30 |

Основание: Приказ Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики от 13.08.2015 №04.16.2/1/52/2 «Об упорядочивании условий оплаты труда работникам учреждений здравоохранения и социальной защиты населения»

Директор школы

Т.И.Стаминич



Председатель профкома

Н.В.Бондаренко

Приложение 11
к коллективному договору
между администрацией,
коллективом и профсоюзным
комитетом на 2019 – 2020 г.
(Раздел №5 п5.1.15)

Установление надбавки за классность водителю

Установить водителю школьного автобуса надбавку за классность -25% установленной тарифной ставки за отработанное время.

Основание: Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики № 6-4 от 18.04.2015 г. (с последующими изменениями и дополнениями) «Об оплате труда работникам на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений, заявлений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» п. 3.4.

Директор школы

Т.И. Ставунин



Председатель профкома

Н.В. Бондаренко

Дополнительные неоплачиваемые отпуска

1. Предоставить дополнительные неоплачиваемые отпуска в случаях:

- а) бракосочетания детей – до 5 дней;
- б) для ухода за больным членом семьи - 3 дня;
- в) родителям, чьи дети в возрасте до 18 лет поступают в учебные заведения, расположенные в другой местности – 3 дня;
- г) родителям, чьи дети идут в первый класс школы - 1 день;
- д) донорам - 2 дня.

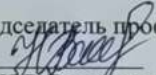
2. Администрация школы обязана на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам, в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- матери или отцу, воспитывающих детей без матери(отца), в том числе и в случае продолжительного пребывания матери в лечебном заведении, имеющих двоих и более детей в возрасте до 15 лет или ребёнка – инвалида – продолжительностью до 14 календарных дней ежегодно;
- работникам для завершения санаторно-курортного лечения продолжительностью, определенной медицинским заключением;
- работникам в период проведения военных действий с учетом времени, необходимого для возвращения к месту работы, но не более 7 календарных дней после принятия решения о прекращении военных действий;
- в других случаях, предусмотренных Законом «Об отпусках» и коллективным договором.

Основание: ст. 22 Закона Донецкой Народной Республики «Об отпусках», Соглашение между Управлением образования и Районным советом Профсоюза п.5.4.11.



Председатель профкома


Н.В.Бондаренко

Перечень
работников с тяжелыми и вредными условиями труда, которым установлена
доплата по результатам аттестации рабочих мест

Установить ежемесячную доплату в размере 12% от ставки заработной платы поварам и
подсобному работнику школьной столовой

Основание: ст.13,ст.22 Закона Донецкой Народной Республики «Об охране труда».
Постановление № 7 -25 от 31.05.2016 «Об аттестации рабочих мест по условиям труда на
территории Донецкой Народной Республики».

Директор школы

Т.Б.Ставишник



Председатель профкома

Н.В.Бондаренко

Комплексные мероприятия по созданию безопасных, безвредных условий труда.

1. Провести день ОТ и ТБ (апрель, администрация, профком)
2. Проверять состояние техники безопасности и требований по охране труда в кабинетах, мастерских, спортзалах (2 раза в год, администрация, профком).
3. Проверять наличие журналов по ТБ, уголков ТБ, наличие инструктажей по ТБ (2 раза в год, профком, администрация).
4. Провести замеры сопротивления электрической сети и заземления (июль, Гарматюк Н.Г.)
5. Принять участие в смотре – конкурсе по охране труда и технике безопасности (ноябрь, зам. директора по УВР, Гарматюк Н.Г., Сушко О.Г., Бондаренко Н.В.).
6. Проводить инструктажи с работниками школы по технике безопасности (зам. директора по УВР, Гарматюк Н.Г.).
7. Обновить методические материалы, стенды по ОТ и ТБ (зам. директора по УВР, профком).
8. Провести день ГО в школе (апрель, зам. директора по УВР).
9. Обеспечить подписание актов готовности школы и кабинетов к новому учебному году до 15 августа (Гарматюк Н.Г.)
10. Осуществлять административно – общественный контроль за состоянием охраны труда (постоянно, комиссия АОК)
11. Рассмотрение вопросов ОТ и ТБ на совещании при директоре (сентябрь, январь зам. директора по УВР)
12. Проведение тренировочных занятий по эвакуации (сентябрь, апрель зам. директора по УВР, Гарматюк Н.Г., кл. руководители)
13. Проведение занятий по ОТ с сотрудниками школы (1 раз в месяц администрация школы)

| № | Название мероприятий (работ) | Стоимость | | Источник финансирования | Эффективность мероприятий | | Сроки выполнения | Ответственный |
|----|---|--------------|------|-------------------------|---|------------|------------------|-------------------------|
| | | план | факт | | план | Достигнуто | | |
| 1 | Проверка контура заземления и опорности электросети | 12 тыс. руб. | | бюджет | Предотвращение случаев поражения электроток | | июль | Гарматюк Н.Г. |
| 2. | Обеспечение испытания действий диэлектрических перчаток | 500 руб. | | спонсоры | Предотвращение случаев поражения электроток | | Июль, февраль | Гарматюк Н.Г. |
| 3. | Ревизия и испытания оборудования спортплоща | 2 тыс. руб. | | Сотрудники школы | Предотвращение травматизма на уроках и | | Август | Попкова С.Н., Тыртычный |

Комплексные мероприятия по созданию безопасных, безвредных условий труда.

1. Провести день ОТ и ТБ (апрель, администрация, профком)
2. Проверять состояние техники безопасности и требований по охране труда в кабинетах, мастерских, спортзалах (2 раза в год, администрация, профком).
3. Проверять наличие журналов по ТБ, уголков ТБ, наличие инструктажей по ТБ (2 раза в год, профком, администрация).
4. Провести замеры сопротивления электрической сети и заземления (июль, Гарматюк Н.Г.)
5. Принять участие в смотре – конкурсе по охране труда и технике безопасности (ноябрь, зам. директора по УВР, Гарматюк Н.Г., Сушко О.Г., Бондаренко Н.В.).
6. Проводить инструктажи с работниками школы по технике безопасности (зам. директора по УВР, Гарматюк Н.Г.).
7. Обновить методические материалы, стенды по ОТ и ТБ (зам. директора по УВР, профком).
8. Провести день ГО в школе (апрель, зам. директора по УВР).
9. Обеспечить подписание актов готовности школы и кабинетов к новому учебному году до 15 августа (Гарматюк Н.Г.)
10. Осуществлять административно – общественный контроль за состоянием охраны труда (постоянно, комиссия АОК)
11. Рассмотрение вопросов ОТ и ТБ на совещании при директоре (сентябрь, январь зам. директора по УВР)
12. Проведение тренировочных занятий по эвакуации (сентябрь, апрель зам. директора по УВР, Гарматюк Н.Г., кл. руководители)
13. Проведение занятий по ОТ с сотрудниками школы (1 раз в месяц администрация школы)

| № | Название мероприятий (работ) | Стоимость | | Источник финансирования | Эффективность мероприятий | | Сроки выполнения | Ответственный |
|----|---|--------------|------|-------------------------|---|------------|------------------|-------------------------|
| | | план | факт | | план | Достигнуто | | |
| 1 | Проверка контура заземления и опорности электросети | 12 тыс. руб. | | бюджет | Предотвращение случаев поражения электроток | | июль | Гарматюк Н.Г. |
| 2. | Обеспечение испытания действий диэлектрических перчаток | 500 руб. | | спонсоры | Предотвращение случаев поражения электроток | | Июль, февраль | Гарматюк Н.Г. |
| 3. | Ревизия и испытания оборудования спортплоща | 2 тыс. руб. | | Сотрудники школы | Предотвращение травматизма на уроках и | | Август | Попкова С.Н., Тыртычный |

| | | | | | | | | |
|----|---|--------------|--|--|--|--|---------------|---------------------------------------|
| | док и спортзалов, и игровой площадки | | | | внеклассных занятиях по физической культуре | | | Е.А., Дуброва С.С. |
| 4. | Остекление окон в помещениях школы | 3 тыс. руб | | спонсоры | Предотвращение простудных заболеваний, соблюдение температурного режима | | август | Гарматюк Н.Г |
| 5. | Провести наборочный ремонт системы теплоснабжения | 27 тыс руб | | спонсоры | Создание комфортных условий для организации учебного процесса, соблюдения температурного режима согласно существующих нормативов | | Июнь – август | Гарматюк Н.Г родительские комитеты |
| 6 | Провести ревизию осветительной аппаратуры в классных комнатах, мастерских, спортивный зал | 27 тыс руб | | Родительские комитеты, спонсоры | доведение искусственного освещения с действующими нормативами | | Июнь-август | родительские комитеты |
| 7 | Перезарядка огнетушителей 25 шт | 6тыс 200 руб | | бюджет | соблюдение требований ППБ | | ноябрь | Гарматюк Н.Г |
| 8 | Провести технический осмотр школьного автобуса | 500 руб | | бюджет | Обеспечение безопасной перевозки учеников | | По графику | Гарматюк Н.Г |
| 9. | Провести техническое обслуживание школьного автобуса | | | бюджет | Обеспечение безопасной перевозки учащихся | | По графику | Гарматюк Н.Г |
| 10 | Обязательное страхование школьного автобуса | 1000 руб | | бюджет | Обеспечение безопасной перевозки учащихся | | По графику | Гарматюк Н.Г |
| 11 | Приобретение моющих и обезвреживающих средств | 30 тыс руб | | бюджет | соблюдение санитарно-гигиенического режима | | Ежеквартально | Гарматюк Н.Г |

| | | | | | | | | |
|-----|---|---------------|--|-----------|---|--|---------------|---------------|
| 12 | Приобретение перчаток резиновых | 6 тыс руб | | бюджетные | Обеспечение техработников индивидуальными средствами защиты | | Ежеквартально | Гарматюк Н.Г. |
| 13. | Приобретение медикаментов для пополнения аптек | 1 тыс 500 руб | | бюджетные | Оказание первой медицинской помощи | | 1 раз в год | Гарматюк Н.Г |
| 14 | Приобретение дезсредств | 5 тыс 200 руб | | бюджетные | соблюдение санитарно-гигиенических требований | | Ежеквартально | Гарматюк Н.Г |
| 15. | Обеспечить запас песка для посыпки дорог передвижения участников учебно-воспитательного процесса | 2 тыс руб | | спонсоры | Предупреждение травматизма | | Февраль. | Гарматюк Н.Г |
| 16 | Приобретение спецодежды(халаты, рукавицы, очки) | 24 тыс руб | | бюджет | Обеспечение техработников индивидуальными средствами защиты | | 1 раз в год | Админ. |
| 17 | Обеспечить обучение по электробезопасности поваров, учителя технического труда, зам.директора по ХР | 2 тыс.руб | | бюджет | Соблюдение норм охраны труда | | IV кварт. | Админ |
| 18 | Обеспечить обучение водителя школьного автобуса по охране труда | 400 руб | | бюджет | Соблюдение норм охраны труда | | IV кварт. | Админ |
| 19 | Обеспечить обучение по безопасной эксплуатации зданий и сооружений | 1тыс руб | | бюджет | Соблюдение норм охраны труда | | IV кварт. | Адм |

Директор школы

Т.И.Сидинина



Председатель профкома

Н.В.Бондаренко

Приложение 15
к коллективному договору
между администрацией,
коллективом и профсоюзным
комитетом на 2019 – 2020 г.
(Раздел №6 п6.1.3.)

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым выдается безвозмездно мыло,
моющие и обеззараживающие средства

| №№ | Название производств, цехов, профессий и должностей | Наименование моющих и обеззараживающих средств | Норма выдачи (в месяц) |
|----|---|---|---|
| 1. | Уборщик служебных помещений | Мыло Чистящие и моющие Сода кальцинированная Дезсредство ДП2Т | 400 г 0,500мл. 200 г 103,6 |
| 2. | Повар | Мыло Чистящие и моющие Дезисептик-ультра | 400г. 0,500мл. 300 мл |
| 3. | Кухонный рабочий | Мыло – 400г, Чистящие и моющие Дезисептик-ультра | 400г. 0,500мл. 300 мл |
| 4. | Кладовщик | Мыло | 400г. |
| 5. | Дворник | Мыло | 400г. |

Директор школы

Т.И.Савинина



Председатель профкома

Н.В.Бондаренко

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым выдается
бесплатно спецодежда, спецобувь и прочие средства
индивидуальной защиты

| №№ | Название производств, цехов, профессий и должностей | Наименование СИЗ | Срок эксплуатации (месяцев) | Примечание (замена, которая разрешается) |
|----|---|--|---|--|
| 1 | Дворник | Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием | 1 на 3 года 6 пар на 1 год | |
| 3 | Уборщик производственных помещений | Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые | 1 на 1 год 1 пара на 1 квартал | |
| 4 | Рабочий по обслуживанию зданий | Респиратор Рукавицы брезентовые Перчатки хлопчатобумажные | до износа 4 пары на 1 год 4 пары на 1 год | |
| 6 | Кухонный рабочий | Фартук | 3 на 1 год | |
| 7 | Повар | Халат хлопчатобумажный Головной убор | 3 на 1 год 1 на 1 год | |
| 8. | Кладовщик | Халат хлопчатобумажный | 1 на 1 год | |
| 9. | Медсестра | Халат хлопчатобумажный белый | 1 на 1 год | |

Директор школы

Т.И.Самвицкая



Председатель профкома

Н.В.Бондаренко

Приложение 17
к коллективному договору
между администрацией,
коллективом и профсоюзным
комитетом на 2019 – 2020 г.
(Раздел №6 пб.1.23.)

ПРЕДЕЛЬНЫЕ НОРМЫ
подъема и перемещения тяжелых предметов женщинами

| Характер работ | Предельно допустимая масса (кг). |
|---|----------------------------------|
| Подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой (до 2 раз в час) | 10 кг |

Директор школы
Т.И. Стаминич
Т.И. Стаминич



Председатель профкома
Н.В. Бондаренко
Н.В. Бондаренко

Приложение 18
к коллективному договору
между администрацией,
коллективом и профсоюзным
комитетом на 2019 – 2020 г.
(Раздел №9 п2)

Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора

| ОТ АДМИНИСТРАЦИИ | ОТ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА |
|----------------------|--------------------------|
| 1. Стаминич Т.И. | 1. Бондаренко Н.В. |
| 2. Черноглазова К.И. | 2. Сушко О.Г. |
| 3. Гарматюк Н.Г. | 3. Черникова Н.Н. |

Директор школы
Т.И. Стаминич
Т.И. Стаминич



Председатель профкома
Н.В. Бондаренко
Н.В. Бондаренко

**Дополнение
к Коллективному договору
между администрацией и профсоюзным комитетом
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Новосветская школа №1»
администрации Старобешевского района
на 2019-2020 г.г.**

Утверждено на собрании
трудоого коллектива
МОУ «Новосветская школа № 1»
29 августа 2019 года
(протокол №2)

**Дополнение
к Коллективному договору
между администрацией и профсоюзным комитетом
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Новосветская школа №1»
администрации Старобешевского района
на 2019-2020 г.г.**

**Утверждено на собрании
трудового коллектива
МОУ «Новосветская школа № 1»
29 августа 2019 года
(протокол №2)**

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА

1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.1.32. Повысить должностной оклад молодым специалистам-выпускникам образовательных организаций высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, приступившим к работе по специальности, не позднее 6 месяцев после окончания учебного заведения, независимо от формы обучения - на 10 процентов, в течение первых 3 лет трудовой деятельности.

Основание: Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики № 8-11 от 25.06.2016г. пункт 3, подпункт 3.5.д «О внесении изменений в Постановление Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики от 18.04.2015 № 6-4 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы».



ДИРЕКТОР
МОУ «Новобесветская школа №1»
Т.И. Стаминич

По поручению трудового коллектива
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА


Н.В. Бондаренко

дба

ЛИСТОВ



Директор школы

Семин

Т.И. Стаминич

Председатель ПК

Бондаренко

Н.В. Бондаренко

**Дополнение
к Коллективному договору
между администрацией и профсоюзным комитетом
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Новосветская школа №1»
администрации Старобешевского района
на 2019-2020 г.г.**

**Утверждено на собрании
трудоого коллектива
МОУ «Новосветская школа № 1»
29 августа 2019 года
(протокол №2)**

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА

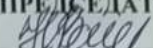
1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

5.1.32. Повысить должностной оклад молодым специалистам-выпускникам образовательных организаций высшего профессионального образования и среднего профессионального образования, приступившим к работе по специальности, не позднее 6 месяцев после окончания учебного заведения, независимо от формы обучения - на 10 процентов, в течение первых 3 лет трудовой деятельности.

Основание: Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики № 8-11 от 25.06.2016г. пункт 3, подпункт 3.5.д «О внесении изменений в Постановление Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики от 18.04.2015 № 6-4 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы».



ДИРЕКТОР
МОУ «Новобелетская школа №1»
Т.И. Стамнич

По поручению трудового коллектива
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА

Н.В. Бондаренко

Итого

два

листов

Директор школы

[Signature]

Председатель ПК

[Signature]

Г.И. Стамнич

Н.В. Бондаренко

