

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА ГОРЛОВКИ  
«ШКОЛА № 73»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА  
ГОРЛОВКИ «ШКОЛА № 73»  
на 2017-2020 гг.**

Принят на собрании  
трудоого коллектива  
протокол № 2  
от 05 мая 2017года

г. Горловка

### Перечень разделов коллективного договора

Раздел	Наименование разделов	стр.
Раздел I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	4
Раздел II.	ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	6
Раздел III.	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ	7
Раздел IV.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА	10
Раздел V.	ОПЛАТА ТРУДА	16
Раздел VI.	УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	21
Раздел VII.	СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	25
Раздел VIII.	ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	26

### Перечень приложений к коллективному договору

№ приложения	Наименование приложений	стр.
Приложение №1	Список должностей работников, которым по условиям труда невозможно установить перерыв для приема пищи на протяжении рабочего времени	30
Приложение №2	Перечень профессий и должностей работников, которые имеют право на ежегодный дополнительный отпуск за работу с ненормированным рабочим днем.	31
Приложение №3	Положение о порядке выплаты ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам и библиотекарю школы за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей.	32
Приложение №4	Положение о выплате стимулирующих надбавок работникам школы	34
Приложение №5	Перечень организационно – педагогической работы, выполняемой педагогическими работниками школы в случаях, когда в отдельные дни (месяцы) приостанавливается учебный процесс (эпидемии,	36

	метеорологические условия и другие случаи).	
Приложение №6	Положение об установлении доплат к тарифным ставкам и должностным окладам за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания и при увеличении объема работ при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника.	37
Приложение №7	Соглашение по охране труда на 2017-2018 годы.	39
Приложение №8	Порядок уменьшения размера единовременного пособия, которое предоставляется потерпевшему от несчастного случая на производстве, если несчастный случай произошел вследствие невыполнения пострадавшим требований нормативных актов об охране труда.	40
Приложение № 9	Список лиц, ответственных за выполнение положений коллективного договора.	41

**Сокращения, которые употребляются в тексте коллективного договора:**

Коллективный договор – договор.

Предприятие, учреждение, организация – образовательная организация.

Работодатель или уполномоченный им орган - работодатель.

Профсоюзный комитет или профорганизатор – профсоюзная сторона.

**Сокращенные названия законодательных и нормативных актов  
использованных в коллективном договоре:**

- **КЗоТ** – Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71, № 322-VIII.
  - **Закон ДНР об образовании**
  - **Закон «О профессиональных союзах»**- Закон ДНР «О профессиональных союзах»от 29.06.2015, № I-25П-НС.
  - **Закон «Об охране труда»**- Закон ДНР «Об охране труда» от 3.04.2015, № I-П8П-НС.
  - **Закон «Об основных основах социальной защиты ветеранов труда и других граждан преклонного возраста в Украине»** - Закон Украины «Об основных основах социальной защиты ветеранов труда и других граждан преклонного возраста в Украине» от 16.12.93, № 3721-XII.
  - **Закон «О социальной защите инвалидов»** - Закон ДНР «О социальной защите инвалидов» Постановление № I-И8П-НС от 5.05. 2015.
  - **Закон «Об отпусках»**- Закон ДНР «Об отпусках» № 16-ИНС от 06.03.2015, с изменениями, от 29.05.2015; [от 19.02.2016 № 106-ИНС](#); [от 30.04.2016 № 126-ИНС](#); [от 13.05.2016 № 133-ИНС](#).
  - **Закон «О культуре»**- Закон ДНР «О культуре» № 98-ИНС от 25.12.2015.
  - **Закон «О здравоохранении»** - Закон ДНР «О здравоохранении» № 42-ИНС от 24.04.2015.
  - **Инструкции о порядке исчисления заработной платы**- Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников образования, утвержденной Приказом Министерства образования Украины 15 апреля 1993 года № 102.
  - **Отраслевое Соглашение** - Отраслевое Соглашение между Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики и Республиканским комитетом Профессионального союза работников образования и науки Донецкой Народной Республики.
  - **Постановление Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. № 1145** - Постановление Совета Министров СССР от 4 декабря 1981 г. № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей).
  - **Положение «О проведении аттестации педагогических работников»** - Положение «О проведении аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденное Приказом Министерства образования и науки ДНР №330 от 20.07.2015 г.
- Приказ МОН Украины № 557-** Приказ Министерства образования и науки Украины от 26 сентября 2005 года **557** "Об упорядочении условий оплаты

труда и утверждении схем тарифных разрядов работников учебных заведений, учреждений образования и научных учреждений".

## 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, являющимся 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, 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 Муниципального общеобразовательного учреждения города Горловки «Школа № 73» в лице директора Кочиной Ларисы Александровны, с одной стороны (далее – **сторона работодателя**) и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения города Горловки «Школа № 73» Профсоюза работников образования и науки Донецкой Народной Республики от имени трудового коллектива в лице председателя Сластен Анны Александровны, 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.

Стороны 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, могут распространяться на пенсионеров и инвалидов труда, бывших работников организации, учреждения; на работников, уволенных по инициативе работодателя (в связи с изменениями в организации производства и труда в организации, учреждении) 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 №№ 1,2,3,4,5,6,7,8,9.

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

Договор заключен на 2017-2020 годы, он вступает в действие с момента подписания его сторонами и действует до заключения нового договора.

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-дневный срок со дня их получения другой стороной.

### **6. Порядок и сроки доведения содержания коллективного договора до работников**

Работодатель обязуется в пятидневный срок после подписания договора обеспечить его тиражирование в количестве 3-х экземпляров, ознакомление с ним всех работников, а также работников во время заключения с ними трудового договора.

### **7. Уведомительная регистрация коллективного договора.**

Сторона работодателя подает договор на уведомительную регистрацию на протяжении пяти дней со дня подписания его сторонами (после принятия соответствующего нормативного правового акта, регулирующего порядок регистрации).

**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».

*«По согласованию» означает, что профком (профорганизатор) имеет право на равных условиях с работодателем рассматривать те или иные вопросы. Перед принятием (утверждением) документа работодатель должен предоставить проект*

*этого документа на рассмотрение профсоюзного комитета (профорганизатора). После рассмотрения проект документа визируется представителем профкома (профорганизатором). Единственной формой выражения согласия профкома комитета (профорганизатора) является его решение, принятое большинством голосов. При наличии замечаний и предложений к проекту, они прилагаются в письменной форме. Работодатель обязан рассмотреть замечания и предложения и, в случае их отклонения, уведомить об этом профсоюзную сторону.*

*«При участии» или «совместно» означает, что работодатель привлекает представителей профсоюзной стороны к подготовке проекта документа во время его разработки (путём включения в состав рабочих групп, коллективов и т.д.). После подготовки документа он согласовывается в указанном порядке.*

## **РАЗДЕЛ 2. ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

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

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

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

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.

5. Дважды в год (в начале нового учебного года и при подведении итогов выполнения коллективного договора за год) отчитываться перед собранием трудового коллектива образовательной организации о финансовом положении организации, использовании специальных средств и перспективах её развития. Регулярно предоставлять профсоюзной стороне имеющуюся в наличии информацию, документы по этим вопросам.

*\* На основании статей 30, 41 п.2 Закона «О профсоюзах» на письменный запрос профкома (профорганизатора) такая информация должна быть предоставлена работодателем в сроки, установленные для рассмотрения письменного обращения статьей 15 Закона «Об обращениях граждан»: в течение 30 календарных дней со дня письменного обращения, а та, которое не требует дополнительного изучения, - безотлагательно, но не позднее 15 календарных дней со дня его получения.*

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.

7. Обеспечить представительство и участие полномочного представителя профсоюзной стороны в заседаниях коллегиальных органов управления организации

(педагогического совета), формирование которых предусмотрено Уставом организации. Своевременно информировать его о дате и повестке дня таких заседаний.

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

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

9. Разработать план развития материально-технической базы образовательной организации на 2017-2020 годы год и обеспечить его финансирование.

**ПРОФСОЮЗНАЯ СТОРОНА ОБЯЗУЕТСЯ:**

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 организацией. Совместно с администрацией осуществлять практические мероприятия, направленные на повышение эффективности её деятельности. Рассматривать эти вопросы на профсоюзных собраниях и заседаниях выборных органов. Совместно с профсоюзными органами всех уровней добиваться от вышестоящих государственных органов управления образованием увеличения ассигнований на развитие и содержание организации.

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

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

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

5. Приглашать полномочных представителей работодателя на профсоюзные собрания и заседания выборных органов, на которых рассматриваются вопросы защиты трудовых и социально-экономических прав работников.

**РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ.**

**РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Своевременно информировать профсоюзную сторону 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, которых 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 и обеспечения социальной поддержки. Трёхмесячный период использовать для осуществления работы, направленной на снижение уровня

сокращения численности работников. Применять 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 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);

Рассматривать и учитывать предложения профсоюзной стороны 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».**

2. Обеспечить, в случае принятия соответствующих решений, участие представителя профсоюзной стороны в работе комиссии по реструктуризации, реорганизации, перепрофилирования образовательной организации.

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

3. 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, других льгот и компенсаций этим работникам.

4. 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 педагогических работников высвобождающиеся часы распределять в первую очередь между педагогическими работниками, имеющими неполную недельную нагрузку;
- привлекать к педагогической работе руководящих 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.**

5. Обеспечить за счёт собственных средств повышение квалификации высвобождаемых работников или получение ими смежной профессии, если это необходимо для их будущего трудоустройства.

**\*Основание: ст.26 Закона «О занятости населения».**

6. 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.

7. При высвобождении работников соблюдать требования действующего законодательства, относительно преимущественного права на оставление на работе отдельных категорий работников. 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.

**\*Основание: ст.184 КЗоТ.**

8. 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.

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

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

10. 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 работников аналогичной квалификации. При повторном приёме 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.**

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

#### **ПРОФСОЮЗНАЯ СТОРОНА ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Осуществлять контроль над 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.

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, временной приостановке или отмене мероприятий, связанных с высвобождением работников.

**\*Основание: ст.49-4 КЗоТ**

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

4. Обеспечивать защиту высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством. Контролировать предоставление работникам преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст.42 КЗоТ.

5. 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.

## РАЗДЕЛ 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

### РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

**\*Основание: п.5.4.8 Отраслевого Соглашения.**

3. Применять контрактную форму при принятии на работу только в случаях, определённых законодательством, и при наличии финансовой базы. Использовать контрактную форму трудового договора для создания условий выявления инициативности работника, учитывая его индивидуальные способности, правовую и социальную защищённость. В обязательном порядке обеспечивать дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, льготы, гарантии и компенсации для работников, с которыми заключен контракт.

**\*Основание: п. 5.4.8, 5.4.9. Отраслевого Соглашения.**

4. По требованию профсоюзной стороны предоставлять информацию об условиях контрактов.

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

6. Совместно с профсоюзной стороной разработать Правила внутреннего трудового распорядка организации. При необходимости вносить в них изменения и дополнения, утверждать их на общих собраниях трудового коллектива.

7. Разработать и утвердить по согласованию с профсоюзной стороной 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, утвержденных Приказом Минтруда и социальной политики Украины от 16.02.1998г. №24;п.5.4.18 Отраслевого Соглашения.**

8. До начала работы по заключённому трудовому договору:

- разъяснять работнику его права и обязанности, проинформировать его под роспись 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.**

9. Предоставлять работникам работу в соответствии с их профессией, занимаемой должностью и квалификацией. Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом) и должностной (рабочей) инструкцией.

**\*Основание: ст.31 КЗоТ.**

10. Осуществлять перевод работника на другую работу исключительно в случаях, на основании и в порядке, установленным действующим законодательством

**\*Основание: ст.ст.32 – 34 КЗоТ.**

11. 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.

12. Не допускать увольнения работника по инициативе работодателя 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).

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

**\*Основание: п.5.4.6 Отраслевого Соглашения.**

14. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) и с нормальной продолжительностью рабочего времени для работников 40 часов в неделю, а для педагогических работников до 36 часов в неделю.

Сокращать на один час продолжительность работы работников накануне праздничных и нерабочих дней (кроме педагогических работников).

**\*Основание: ст.73 КЗоТ.**

15. Устанавливать режим рабочего времени педагогических работников в пределах рабочей недели с учетом выполнения учебной, организационной, методической работы. Регулировать режим выполнения учебной работы расписанием учебных занятий и планами работы образовательной организации.

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

16. По возможности создавать условия для использования педагогическими работниками свободных от учебных занятий дней недели с целью повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.д. В указанный день они могут распоряжаться рабочим временем по своему усмотрению (посещать библиотеку, предприятия, учреждения, организации, работать на дому и т.п.)

Совместно с профсоюзной стороной разработать и закрепить в Правилах внутреннего трудового распорядка порядок выполнения указанных видов работ как непосредственно в образовательной организации, так и за ее пределами, организацию учета рабочего времени при выполнении таких работ.

**\*Основание: п.5.3, 5.4.1 Отраслевого Соглашения.**

17. Устанавливать продолжительность ежедневной работы (смены), перерывы для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы (сменности), утвержденными по согласованию с профсоюзной стороной, с учетом специфики работы организации, режима работы и расчета нормальной продолжительности рабочего дня (недели).

18. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени для категорий работников, определенных законодательством

**\*Основание: ст.51 КЗоТ.**

19. Согласовывать с профсоюзной стороной любые изменения продолжительности рабочего дня (недели), режима работы, введение новых режимов работы в организации, для 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 позже чем за два месяца издавать приказ о перенесении выходных и рабочих дней в организации, предварительно согласовав его с профсоюзной стороной.

**\* Основание: часть 5 статьи 67 КЗоТ.**

20. 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, с оплатой труда пропорционально отработанному времени.

21. Соблюдать требования законодательства относительно ограничений привлечения отдельных категорий работников к выполнению сверхурочных работ, работе в ночное время и выходные дни.

**\*Основание: ст.ст.54, 55, 63, 172, 175-177, 186-1, 192, 220 КЗоТ.**

22. Проводить сверхурочные работы, работу в выходные, праздничные и нерабочие дни только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, и только с разрешения профсоюзной стороны, 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.**

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

24. Обеспечить соблюдение действующего законодательства относительно предоставления в полном объеме гарантий и компенсаций работникам организации, которые направляются для повышения квалификации и переподготовки.

**\*Основание: п.5.4.13 Отраслевого Соглашения.**

25. Введение, замену и пересмотр норм труда производить по согласованию с профсоюзной стороной. О введении новых или изменении действующих норм труда извещать работников не позднее, чем за два месяца до их введения. Разъяснять работникам причины пересмотра норм труда, а также условия, при наличии которых должны применяться новые нормы.

**\*Основание: ст.86 КЗоТ.**

26. Устанавливать нормы труда работников: численность и объёмы оплаты за выполненную работу. Утверждать сметы доходов и расходов, штатное расписание по согласованию с профсоюзной стороной.

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

27. Предварительное распределение педагогической нагрузки на следующий учебный год производить в конце текущего учебного года с обязательным обсуждением на заседаниях педагогического совета. Доводить до сведения педагогических работников результаты распределения педагогической нагрузки на следующий учебный год в конце текущего учебного года (до предоставления отпуска), но не позднее, чем за 2 месяца до их введения. Учебную нагрузку в объёме менее или более ставки устанавливать только с письменного согласия работника.

**\*Основание: п.5.4.5, п. 5.4.16 Отраслевого Соглашения.**

28. Включать представителя профсоюзной стороны в состав тарификационной и аттестационной комиссий.

29. Согласовывать с профсоюзной стороной:

- сметы доходов и расходов,
- штатное расписание;
- графики работы;
- 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;

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

30. По согласованию с профсоюзной стороной создавать условия для возможности приема работниками пищи на протяжении рабочего времени на тех работах, где по условиям работы невозможно установить перерыв. (Приложение № 1)

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

31. При составлении расписания учебных занятий избегать нерациональных затрат времени педагогических работников, обеспечивать непрерывную последовательность проведения уроков, учебных занятий, не допускать продолжительных перерывов между ними.

32. В случае введения в организации дежурства работников, своевременно согласовывать с профсоюзной стороной графики, порядок, размеры и виды компенсации.

33. Установить работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск минимальной продолжительности - 28 календарных дней.

34. Утверждать график предоставления отпусков по согласованию с профсоюзной стороной до 15 декабря текущего года и доводить его до сведения работников. При составлении графика отпусков учитывать семейные обстоятельства, личные интересы и возможность отдыха каждого работника. Предоставлять супругам, работающим в организации, право на ежегодный отпуск в один и тот же период.

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

36. Предоставлять ежегодные отпуска по желанию работника в удобное для него время следующим категориям работников:

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;
- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;
- женщинам, имеющим ребенка-инвалида;
- одиноким матерям;
- работникам, в случае получения путёвки для лечения.

**\*Основание: ст. ст. 12,13 Закона «Об отпусках».**

37. Предоставлять ежегодные отпуска полной продолжительности до наступления шестимесячного срока непрерывной работы в первый год работы в организации, по желанию работника в случаях, предусмотренных законодательством.

**\*Основание: ст. 11 Закона «Об отпусках».**

38. Педагогическим работникам, специалистам образовательной организации ежегодные отпуска полной продолжительности в первый и последующие рабочие годы предоставляются в период летних каникул независимо от времени принятия их на работу.

**\*Основание: часть 4 ст.11 Закона «Об образовании».**

39. Переносить по требованию работника ежегодный отпуск на другой период в случае нарушения срока уведомления о времени начала отпуска, несвоевременной выплаты ему заработной платы за время отпуска или продлевать его в случаях, определённых законодательством.

**\*Основание: ст.14 Закона «Об отпусках».**

40. Отзывать работника из ежегодного отпуска только с его письменного согласия и в случаях, определённых законодательством.

**\*Основание: ст.15 Закона «Об отпусках».**

41. По просьбе работника разделять ежегодный отпуск на части с соблюдением порядка, установленного законодательством.

**\*Основание: ст.14 Закона «Об отпусках».**

42. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью от 3-х календарных дней на основании Ориентировочного перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем системы Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, которым может предоставляться дополнительный отпуск.(Приложение №2).

**\*Основание: ст.9 Закона «Об отпусках»; Приложения №№ 1-1 и 1-2 к Отраслевому Соглашению.**

43. Предоставлять работникам дополнительные отпуска в связи с учёбой, в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

**\*Основание: ст.ст. 23-26 Закона «Об отпусках».**

44. Предоставлять работникам родительские отпуска в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, а именно:

- 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 1 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 1 группы, одинокой матери, отцу ребенка или инвалида с детства подгруппы А 1 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 1 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).

**\*Основание: Ст.ст. 19-21 Закона «Об отпусках».**

45. Предоставлять работникам по семейным обстоятельствам и по другим причинам, по их желанию отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в год.

**\*Основание: ст. 22 Закона «Об отпусках».**

46. 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.

**\*Основание: ст. 17 Закона «Об отпусках».**

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

#### **ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

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.

2. 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.

**\*Основание: ст.43 КЗоТ, ст.39 Закона «О профсоюзах»**

3. Предоставлять работникам, членам профсоюза, бесплатную правовую помощь и консультации о действующем законодательстве. В случае нарушения их трудовых прав отстаивать их права в отношениях с работодателем.

4. Обеспечивать постоянный контроль над своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам трудовых отношений, организации, нормирования труда, распределения учебной нагрузки.

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

6. Содействовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов.

### **СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО:**

1. Периоды, на протяжении которых в образовательных организациях 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 работы в соответствии с приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка.

2. Привлечение педагогических работников, 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.

3. Длительность рабочего времени педагогических работников, привлеченных в период, который не совпадает с их 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.

4. Привлечение педагогических работников 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.*

## **РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА.**

### **СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ О СЛЕДУЮЩЕМ:**

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.

*\* Основание: 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 и Отраслевым Соглашением.

3. Совместно пересматривать вопросы 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 работников 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».*

#### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

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

2. Согласовывать с профсоюзной стороной условия оплаты труда, премирования, выплату вознаграждения работников организации.

*\* Основание: ст.144 КЗоТ; ст. 15 Закона «Об оплате труда»*

3. Совместно с профкомом разработать и утвердить Положение о порядке выплаты ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам и библиотекарю школы 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»; ст. 24 Закона «О культуре»; п. 8.4.1 Отраслевого Соглашения.*

4. Выплачивать работникам надбавки и доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы в соответствии с Положением о выплате стимулирующих надбавок. (Приложение № 4).

5. 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».*

6. Выплачивать педагогическим работникам и библиотекарю образовательной организации надбавки за выслугу лет ежемесячно:

- педагогическим работникам в зависимости от стажа педагогической работы в следующих размерах: более 3 лет - 10%; более 10 лет - 20%; более 20 лет - 30% должностного оклада (ставки заработной платы).

*\*Основание: ст. 87 Закона «О здравоохранении», п. 8.4.1 Отраслевого Соглашения.*

- библиотекарям в зависимости от стажа работы в следующих размерах: более 3 лет - 10%; более 10 лет - 20%; более 20 лет - 30% должностного оклада (ставки заработной платы).

*\*Основание: п. 8.4.1 Отраслевого Соглашения, Постановление Кабинета Министров Украины № 84 от 22 января 2005 г.; п.4.ст.24 Закона «О культуре».*

7. 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.***

8. При замене временно отсутствующих педагогических работников свыше двух месяцев, оплату осуществлять по тарификации с первого дня замены за все часы фактической нагрузки.

***\*Основание: п.73 Инструкции о порядке начисления заработной платы.***

9. Почасовую оплату труда педагогических работников осуществлять только в случаях:

-замещения отсутствующих педагогов в течение до двух месяцев;

-оплату труда работников других учреждений, которые привлекаются в педагогической работе.

***\*Основание: п.73 Инструкции о порядке исчисления заработной платы.***

10. За время работы в период каникул осуществлять оплату труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, которым разрешено вести преподавательскую работу из расчета заработной платы, установленной при тарификации, которая предшествовала началу каникул.

***\*Основание: п.71 Инструкции о порядке начисления заработной платы.***

11. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам на протяжении учебного года нагрузка, уменьшается по сравнению с установленной при тарификации выплачивать до конца учебного года:

-в случаях, когда учебная нагрузка, что осталась, выше установленных норм на ставку - заработную плату за фактическое количество часов;

-в случаях, когда учебная нагрузка, что осталась, ниже установленных норм на ставку- заработную плату за ставку, когда этих педагогических работников нет возможности обеспечивать работой по специальности; при условии выполнения другой организационно-педагогической работы;

-в случае, когда при тарификации учебная нагрузка была установлена меньше нормы за ставку - заработную плату, установленную при тарификации при условии выполнения другой организационно- методической работы.

***\*Основание: п.76 Инструкции о порядке исчисления заработной платы.***

12. 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».***

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

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

14. Организовать работу педагогических и других работников школы по отдельному графику в случаях, когда в отдельные дни (месяцы) учреждения не работали, по независимым от них причинам (эпидемии, метеорологические условия и другие). Оплата труда работников в этот период устанавливается:

- для педагогических работников - из расчета заработной платы, установленной при тарификации, при условии, что они выполняют другую организационно-педагогическую работу (Приложение № 5);

- для остальных работников – из расчёта заработной платы установленной на момент остановки работы учреждений, при условии отработки соответствующего рабочего времени. При отсутствии такой работы время простоя оплачивается в порядке и размерах установленных ст.113 КЗОТ.

***\*Основание: ст.113 КЗоТ, п.8.4.3 Отраслевого Соглашения; п.71 Инструкции о начислении заработной платы.***

15. 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.**

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

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

17. Выплачивать работникам выходное пособие при прекращении трудового договора в следующих случаях и размерах на основании ст. 44 КЗоТ:

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с учреждением – не менее среднемесячного заработка;

**\*Основание: п.6 ст.36 КЗоТ;**

- отказ от продолжения работы в связи с изменениями существенных условий труда – не менее среднемесячного заработка;

**\*Основание: п.6 ст.36 КЗоТ;**

- ликвидация, реорганизация, перепрофилирование учреждения; сокращения численности или штата работников - не менее среднемесячного заработка;

**\*Основание: п.1 ст.40 КЗоТ;**

- несоответствие работника, занимаемой должности по состоянию здоровья или недостаточной квалификации - не менее среднемесячного заработка;

**\*Основание: п.2 ст.40 КЗоТ;**

- восстановления на работе работника, ранее исполнявшего эту работу - среднемесячный заработок;

**\*Основание: п.6 ст.40 КЗоТ;**

- нарушение руководителем учреждения законодательства об охране труда, условий коллективного договора по этим вопросам – трёхмесячный средний заработок;

**\*Основание: ст.38, ст.39 КЗоТ;**

18. Обеспечить работникам, которые по графику работы работают в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра) дополнительную оплату в размере до 40% должностного оклада (ставки заработной платы).

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

19. Осуществлять оплату за работу в сверхурочное время, выходные, праздничные и нерабочие дни в соответствии с нормами действующего трудового законодательства.

**\*Основание: ст.ст. 106, 107 КЗоТ.**

20. Осуществлять выплату заработной платы через учреждения банков, почтовыми переводами на указанный работником счет (адрес) 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.**

21. Осуществлять дополнительную оплату к тарифным ставкам и должностным окладам за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания и при увеличении объема работ при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы. (Приложение № 6.)

**\*Основание: ст. 105 КЗоТ, Постановление Совета Министров СССР № 1145; Приказ МОН Украины № 557.**

22. По результатам аттестации педагогических работников устанавливать им размеры ставок и должностных окладов со дня принятия решений аттестационными комиссиями.

**\*Основание:** п.3.11.Положения «О проведении аттестации педагогических работников»

23. 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.

**\*Основание:** ст. 26 Закона «Об оплате труда».

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

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

**\*Основание:** ст.116 КЗоТ.

25. Установить доплаты работникам за использование в работе дезинфицирующих средств, а также работникам, занятым уборкой туалетов, - в размере 10 процентов должностного (месячного) оклада.

**Основание:** Приказ МОН Украины № 557.

#### **ПРОФСОЮЗНАЯ СТОРОНА ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Осуществлять контроль над соблюдением в организации законодательства по вопросам оплаты труда, своевременной выплатой заработной платы. Представлять и защищать интересы работников в сфере оплаты труда, с этой целью проводить проверки начисления работникам заработной платы, размеров, оснований отчислений.

2. Содействовать в предоставлении работникам необходимой консультационной помощи по этим вопросам.

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

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

5. Обращаться в соответствующие органы 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.

**\*Основание:** ст.ст. 45 КЗоТ Украины, ст. 35, 36 Закона «Об оплате труда».

6. Представлять интересы работника при рассмотрении его трудового спора относительно оплаты труда в комиссии по трудовым спорам.

**\*Основание:** ст. 226 КЗоТ Украины.

7. Представлять по просьбе работника его интересы, относительно оплаты труда, в суде.

**\*Основание:** ст. 38 Гражданско-процессуального кодекса.

## РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Разработать, по согласованию с профсоюзной стороной, и обеспечить выполнение Соглашений по достижению установленных нормативов безопасности, гигиены труда и производственной среды, повышению существующего уровня охраны труда, предотвращению случаев производственного травматизма, профессиональных заболеваний и аварий (Приложение № 7).

*\*Основание: ст.16 КЗоТ; ст. 22, 29 Закона «Об охране труда».*

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.

3. Обеспечить умывальные и душевые моющими средствами или организовать их выдачу работникам индивидуально.

4. Выполнить мероприятия по подготовке помещений образовательных организаций к работе в осеннее - зимний период. Обеспечить на протяжении этого периода устойчивый температурный режим в производственных помещениях согласно установленным нормам.

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

*\*Основание ст. 22 п.8. Закона «Об охране труда»; Постановление Совета Министров ДНР от 31.05.16, № 7-25.*

6. Периодически проводить экспертизу технического состояния оснащения, машин, механизмов, сооружений, зданий относительно их безопасного использования.

*\*Основание ст. 33, 34, 35 Закона «Об охране труда».*

7. 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.

*\*Основание: КЗоТ ст. 164, ст. 14 п.4 Закона «Об охране труда».*

8. Компенсировать затраты работника, подтвержденные документально (кассовый или товарный чеки), на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, если вследствие несвоевременного обеспечения собственником работника он был вынужден приобрести их за собственные средства.

*\*Основание: ст. 164 КЗоТ; ст. 14 п.5. Закона «Об охране труда».*

9. Удерживать из заработной платы подоходный налог в размере 13% от стоимости спецодежды, обуви и перечислять его в бюджет Донецкой Народной Республики, а также подавать налоговую декларацию в территориальный орган Министерства доходов и сборов по месту регистрации об этих удержаниях.

*\*Основание: Ст.123 Закона «О налоговой системе» ДНР; Приказ Министерства доходов и сборов от 24.02.2016 № 52.*

10. Обеспечивать за счет средств образовательной организации стирку, химчистку, обезжиривание, восстановление и ремонт спецодежды, спецобуви и других средств

индивидуальной защиты, содержание бытовых помещений в соответствии с санитарными нормами и правилами гигиены.

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

11. Обеспечить на предприятии надлежащий питьевой режим.

**\*Основание: ст. 167 КЗоТ; ст. 14, ст. 15 п.1. Закона «Об охране труда».**

12. За счет средств образовательной организации осуществлять проведение расследования и вести учет несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на производстве в соответствии с Положением о расследовании и ведении учета несчастных случаев на производстве.

**\*Основание: Приказ Государственного Комитета Гостехнадзора ДНР № 355 от 27.08.15.**

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

**\*Основание: ст. 11 п.10, ст. 22 п.14. Закон «Об охране труда».**

14. Создать для работников, которые получили инвалидность на данном предприятии, условия труда для дальнейшего выполнения ими трудовых обязанностей согласно медицинским заключениям или организовать их переобучение, переквалификацию или надомную работу.

**\*Основание: ст. 172 КЗоТ; ст. 20 Закона «О социальной защите инвалидов»; ст. 16 п.п.3,4; ст. 18 п.п.1,2. Закона «Об охране труда».**

15. 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.

**\*Основание: ст. 153 КЗоТ; ст. 12 п.п.2,3. Закона «Об охране труда».**

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

**\*Основание: ст. 10 п.4, ст.22 п.18. Закона «Об охране труда».**

17. За счет средств предприятия 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.

**\*Основание: ст. 47 п.2. Закона «Об охране труда».**

18. Проводить один раз в году по установленным графикам обучение, инструктаж и проверку 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.

**\*Основание: ст. 25 Закона «Об охране труда».**

19. Регулярно проводить дни охраны труда на предприятии с участием представителей профсоюзной стороны.

20. Не привлекать женщин к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда 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.

*\*Основание: ст. 17 п.п.1-3, 8. Закона «Об охране труда».*

21. 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, к ночным, сверхурочным работам и работам по выходным дням.

*\*Основание: ст. 17 п.п.4-8 Закона «Об охране труда». Приказ Министерства здравоохранения Украины от 31.03.94 и от 22.03.96 № 59 (приложения № 6).*

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

23. Организовать совместно с профсоюзной стороной проведение смотра – конкурса состояния условий и охраны труда, подводить его итоги.

#### **Работники предприятия обязуются:**

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

*\*Основание: ст. 23 Закона «Об охране труда».*

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

*\*Основание: ст. 23 Закона «Об охране труда».*

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

*\*Основание: ст. 24 Закона «Об охране труда».*

#### **Профсоюзная сторона обязуется:**

1. Осуществлять контроль над 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.

*\*Основание: ст. 160 КЗоТ; ст. 46 Закона «Об охране труда»; ст. 38 п.13 Закона «О Профессиональных Союзах».*

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

*\*Основание: ст. 244 КЗоТ; ст. 46 Закона «Об охране труда»; ст.ст. 21, 22, 23, 25, 26, 31, 37, 38 Закона «О Профессиональных Союзах».*

3. 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.

**\*Основание:** ст. 46; п.п.4,5 ст. 31 Закона «О Профессиональных Союзах».

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

**\*Основание:** ст. 31 п.2 Закона «О Профессиональных Союзах».

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

**\*Основание:** ст. 21 п.п.2-4 Закона «О Профессиональных Союзах».

6. 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.).

**\*Основание:** ст. 38 п.12 Закона «О Профессиональных Союзах»; ст. 46 Закона «Об охране труда».

7. Принимать участие:

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

**\*Основание:** ст. 20, ст. 21 п.2 Закона «О Профессиональных Союзах».

7.2. В организации обучения работающих по вопросам охраны труда.

**\*Основание:** ст. 25 п.п.4,5 Закона «Об охране труда».

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

**\*Основание:** КЗоТ ст. 258-1; ст. 26 Закона «О Профессиональных Союзах».

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

**\*Основание:** ст. 31,46 Закона «Об охране труда»; ст. 38 п.12 Закона «О Профессиональных Союзах».

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

**\*Основание:** ст. 25 п.п.4,5 Закона «Об охране труда».

## **РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Обеспечить предоставление всем категориям работников материальной помощи, в том числе на оздоровление, в сумме до одного должностного оклада в год (материальная помощь на погребение указанным выше размером не ограничивается), 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

2. Своевременно и в полном объеме перечислять Единый Социальный Взнос на общеобязательное государственное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

3. Создавать надлежащие условия для деятельности комиссии по социальному страхованию организации.

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

5. Содействовать работникам в назначении им различных видов пенсий.

6. Организовать через пункты общественного питания, действующие в организации, (столовую, буфет) обеспечение сотрудников горячим и диетическим питанием.

7. 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.

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

#### **ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:**

1. Контролировать целевое использование средств на выплату социальных льгот, проведение культмассовых мероприятий. Доводить информацию до членов трудового коллектива.

2. Осуществлять контроль над своевременной и полной уплатой работодателем страховых взносов на общеобязательное государственное социальное страхование, своевременным материальным обеспечением работников выплатами по социальному страхованию. Представлять интересы работников в комиссии по социальному страхованию.

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

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

5. Осуществлять контроль над работой и содержанием объектов социальной сферы (столовых, буфетов, медпунктов, бытовых помещений и т.д.). По результатам проверок составлять соответствующие акты и доводить их до сведения администрации. При необходимости, требовать устранения выявленных недостатков.

***\*Основание: ст.41 Закона «О профсоюзах».***

6. 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.

### **РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

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».*

2. Для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации, проведения собраний работников организации предоставлять бесплатно помещения со всем необходимым оборудованием, связью, отоплением, освещением, уборкой, охраной. Предоставлять 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».*

3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и безвозмездно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их в безналичном порядке в день выплаты заработной платы работникам на счет Никитовской районной г.Горловки территориальной профсоюзной организации.

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

4. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от своих производственных или служебных обязанностей, свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для выполнения ими полномочий и общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также на время участия в работе выборных профсоюзных органов и профсоюзной учебы.

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

5. 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 пленумов и президиумов, координационных советах.

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

6. 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;

- проверять работу учреждений торговли, общественного питания, здравоохранения, детских учреждений, общежитий, транспортных предприятий, предприятий бытовых услуг, принадлежащих организации или ее обслуживающих;

- проверять расчеты по оплате труда и государственному социальному страхованию, использованию средств для социальных, культурных и жилищных мероприятий;

- 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».***

7. 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.

***\*В случае отказа устранить нарушения или не достигении согласия в указанный срок, профсоюзы имеют право обжаловать неправомерные действия или бездействия должностных лиц в суде. Основания: ст.ст.23, 38 Закона «О профсоюзах».***

8. 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.

***\*В случае отказа работодателя предоставить такую информацию или разрешения на получение информации его действия или бездействие могут быть обжалованы в судебном порядке.***

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

9. Обеспечить участие профсоюзной стороны в подготовке проекта, внесения изменений и дополнений в Устав организации, Правила внутреннего трудового распорядка, обязательное рассмотрение ее предложений.

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».**

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».**

12. Предоставлять профкому бесплатно в пользование здания, помещения, сооружения, находящиеся на балансе организации либо арендованные им, для проведения культурно-просветительной, физкультурной работы, организации отдыха и оздоровления работников, членов их семей.

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

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

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

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

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

## **ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

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

1. Определить должностных лиц, ответственных за выполнение условий договора.

2. Обеспечить осуществление контроля над выполнением договора лицами ответственными за его выполнение (ПРИЛОЖЕНИЕ № 9).

3. 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.

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

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

5. 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 августе месяце текущего года;
- за год – в январе месяце.

**\*Основание: ст.20 КЗоТ.**

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

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

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

9. 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).

**ПРОФСОЮЗНАЯ СТОРОНА ОБЯЗУЕТСЯ:** требовать от собственника или уполномоченного им органа расторжения трудового договора с руководителем организации, если он нарушает законодательство о труде и не выполняет обязательства по коллективному договору.

**\*Основания: ст.45 КЗоТ, ст.34 Закона «О профсоюзах».**

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения города Горловки «Школа № 73»

\_\_\_\_\_Сластен А.А.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

От работодателя:

Директор Муниципального общеобразовательного учреждения города Горловки «Школа № 73»  
Л.А. Кочина \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
Г. ГОРЛОВКИ «ШКОЛА № 73»  
НА 2017 – 2020 ГОДЫ

**СПИСОК**  
**профессий и должностей работников**  
**которым по условиям труда невозможно установить перерыв**  
**для приема пищи на протяжении рабочего времени**

1. Сторож

*Основание:* ч. 4. ст.66 Кзот, п.10.3.5 Отраслевого Соглашения.

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального  
общеобразовательного учреждения города  
Горловки «Школа № 73»

\_\_\_\_\_ Сластен А.А.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

От работодателя:  
Директор Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
города Горловки «Школа № 73»  
Л.А. Кочина \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
Г. ГОРЛОВКИ «ШКОЛА № 73»  
НА 2017 – 2020 ГОДЫ

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, которые имеют право**  
**на ежегодный дополнительный отпуск за работу**  
**с ненормированным рабочим днем**

<i>№ п/п</i>	<i>Название профессии и должности</i>	<i>Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях</i>
1.	Директор	3
2.	Заместитель директора	3
3.	Заведующий хозяйством	7

*Основание: ст.9 Закона «Об отпусках»; Приложения №№ 1-1 и 1-2 к  
Отраслевому Соглашению.*

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального  
образовательного учреждения города  
Горловки «Школа № 73»

\_\_\_\_\_Сластен А.А.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

От работодателя:  
Директор Муниципального  
образовательного учреждения  
города Горловки «Школа № 73»  
Л.А. Кочина \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке выплаты ежегодного денежного вознаграждения**  
**педагогическим работникам и библиотекарю школы**  
**за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей**

Настоящее Положение разработано с целью совершенствования деятельности школы, стимулирования роста квалификации педагогических работников и библиотекаря школы, образцового исполнения ими служебных обязанностей.

Действие Положения распространяется на всех педагогических работников и библиотекаря школы, кроме тех, кто работает в школе по совместительству.

Ежегодное денежное вознаграждение предоставляется педагогическим работникам и библиотекарю школы за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей, при условии достижения ими успехов в воспитании детей, обучении учащихся, методическом и медицинском обеспечении школы, отсутствия нарушений исполнительской и трудовой дисциплины.

Конкретный размер ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам и библиотекарю школы оформляется приказом директора школы с последующим согласованием с профсоюзным комитетом, а директору школы – на основании «Положения о выплате ежегодного денежного вознаграждения руководителям образовательных организаций» и оформляется приказом начальника Управления образования администрации города Горловки по согласованию с президиумом Центрально-Городской районной г.Горловка территориальной профсоюзной организации.

Для работников, отработавших неполный календарный год, размер ежегодного денежного вознаграждения определяется пропорционально отработанному времени в году. (Учитываются месяцы, продолжительность работы, в которых составляла более половины месяца). В случаях, когда:

- а) работник принят на работу в течение календарного года;
- б) работнику предоставлен отпуск, в связи с беременностью и родами, по уходу за ребенком.

Ежегодное денежное вознаграждение выплачивается один раз в год и осуществляется в пределах общих средств, предусмотренных сметой образовательной организации на оплату труда.

Размер вознаграждения не может превышать одного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника и библиотекаря школы с учётом повышений.

### **1. Общие положения**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Кодексом законов о труде, Законом «Об оплате труда», положениями Коллективного договора

Положение регламентирует порядок премирования и поощрения работников (далее - работники) ГОРЛОВСКОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ I-III СТУПЕНЕЙ № 73

Премирование и поощрение, осуществляются в целях, повышения эффективности деятельности работников, их материальной заинтересованности в результатах своего

труда, укрепления исполнительской дисциплины, а также привлечения и закрепления высококвалифицированных кадров.

## **2. Основания и виды премирования работников.**

2.1. Премирование и поощрение работников могут производиться по следующим основаниям:

за выполнение особо важных и сложных заданий;

-за успешное и добросовестное исполнение- работниками должностных обязанностей;

-в связи с праздничными днями, юбилейными датами, выходом на пенсию и т.д.

Премии и поощрения могут выплачиваться одновременно всем работникам, также отдельным работникам.

2.2. По каждому виду премирования, поощрения размер определяется в соответствии с приказом начальника Управления в пределах фонда оплата труда.

За успешное и добросовестное исполнение работником - должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности к нему применяются следующие виды поощрения:

– объявление благодарности;

– выдача премии;

– награждение почетными грамотами;

– представление к присвоению почетных званий Донецкой Народной Республики и награждению иными наградами Донецкой Народной Республики;

– возбуждение ходатайства о награждении государственными наградами Донецкой Народной Республики.

2.3. При поощрении допускается объединение нескольких видов поощрений.

## **3. Порядок применения поощрения**

3.1. Премии и поощрения могут выплачиваться одновременно всем работникам, а также отдельным работникам.

3.2. По каждому виду премирования, поощрения размер определяется в соответствии приказом начальника Управления.

3.3. Выплата работнику премии при объявлении " благодарности производится из фонда оплата труда Управления.

3.4. Представление к применению поощрений подготавливает непосредственный начальник Управления либо уполномоченное им лицо.

3.5. Поощрения доводятся до сведения коллектива, объявляются (вручаются) работнику в торжественной обстановке начальником, принявшим решение о поощрении работника, уполномоченным лицом.

3.6. Сведения обо всех награждениях и поощрениях вносятся в трудовую книжку и личное дело работника.

**Основание:** ст. 44 Закона «Об образовании»; ст. 24 Закона «О культуре»; п. 8.4.1 Отраслевого Соглашения.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения города Горловки «Школа № 73»

\_\_\_\_\_ Сластен А.А.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

От работодателя:

Директор Муниципального общеобразовательного учреждения города Горловки «Школа № 73»

Л.А. Кочина \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
Г. ГОРЛОВКИ «ШКОЛА № 73»  
НА 2017 – 2020 ГОДЫ

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплате стимулирующих надбавок работникам школы**

1.1. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия установления работникам ГОРЛОВСКОЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ I-III СТУПЕНЕЙ № 73 надбавки стимулирующего характера, в соответствии с подпунктом а) пункта 3.2 Постановления Президиума Совета Министров ДНР 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» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Положение направлено на повышение стимула сотрудников к труду, улучшение качественных показателей трудовой деятельности, снижения текучести кадров и привлечения грамотных специалистов к трудовому процессу.

Начисление и выплата надбавки производится на основании индивидуальной оценки труда работника.

1.3. Для всех работников, на которых распространяется настоящее Положение, основным условием выплаты надбавки является добросовестное и качественное выполнение своих должностных обязанностей, профессионализм, компетентность, инициативность и отсутствие нарушений исполнительской и трудовой дисциплины.

## **2. Порядок установления надбавки**

2.1. Надбавка устанавливается по результатам работы за предыдущий месяц в пределах средств фонда оплаты труда. Предельный размер надбавок одного работника не должен превышать 50 процентов должностного оклада.

2.2. В качестве расчётного периода для исчисления надбавки принимается фактически отработанное время.

2.3. Размер надбавки устанавливается приказом руководителя учреждения в процентах.

2.4. Надбавка выплачивается одновременно с заработной платой и при наличии финансирования.

2.5. Основными критериями установления надбавки являются:

- выполнение работником более сложной и ответственной работы по сравнению с другими работниками;
- объем выполняемой работы и ее интенсивность;
- качество и своевременность выполняемых работ;
- творческий подход при выполнении новых и сложных работ;
- квалификация работника, его компетентность, ответственность, инициативность, исполнительность и т.д.
- участие в профессиональных конкурсах;

(данный раздел может быть расширеннее в рамках специфики работы учреждения (например, участие в Республиканских соревнованиях, конкурсах, предметных олимпиадах и т. п.)

### 3. Процедура установления надбавки

3.1. Руководитель учреждения, оценивает работу каждого сотрудника, составляет ходатайство на имя начальника Управления образования администрации города Горловка с указанием конкретного объема обязанностей, выполненных работником за отчетный период и процент установленной надбавки. Ходатайство подписывает руководитель и согласовывает председатель профсоюзного комитета.

3.2. Все ходатайства об установлении надбавки согласовываются начальником Управления образования администрации города Горловка. Начальник Управления образования администрации города Горловка может внести свои замечания относительно размера предложенной надбавки. Резолюция начальника Управления образования администрации города Горловка является основанием для подготовки соответствующего приказа о надбавке.

3.3. Ходатайства о выплате надбавки руководителям дошкольных учреждений, общеобразовательных организаций, учреждений дополнительного образования подаются начальниками соответствующих отделов – дошкольного образования, общего среднего образования, дополнительного образования и воспитательной работы.

3.4. Решение о выплате надбавки руководителю образовательной организации принимается начальником Управления образования администрации города Горловка на основании поданных ходатайств и оформляется соответствующим приказом по Управлению образования администрации города Горловка.

### 4. Условия невыплаты надбавки

4.1. Работникам не выплачивается надбавка в случае нарушения должностных обязанностей, перечисленных в трудовом договоре, должностных инструкциях, иных локальных нормативных актах или законодательстве Донецкой Народной Республики.

4.2. Факт нарушения трудовой дисциплины, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей должен быть подтвержден служебной запиской руководителя образовательной организации, его заместителя, либо другого должностного лица, руководителя структурного подразделения при УО, актом или представлением контролирующего органа, объяснительной работника, допустившего нарушение. Соответствующие документы должны быть переданы работнику, на которого возложена обязанность подготовки документов для установления надбавки.

4.3. В случае если на работника наложено дисциплинарное взыскание надбавка стимулирующего характера такому работнику не начисляется и не выплачивается в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания.

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

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального  
общеобразовательного учреждения города  
Горловки «Школа № 73»

\_\_\_\_\_ Сластен А.А.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

От работодателя:  
Директор Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
города Горловки «Школа № 73»  
Л.А. Кочина \_\_\_\_\_  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
Г. ГОРЛОВКИ «ШКОЛА № 73»  
НА 2017 – 2020 ГОДЫ

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
**организационно – педагогической работы, выполняемой педагогическими**  
**работниками школы в случаях, когда в отдельные дни (месяцы)**  
**приостанавливается учебный процесс (эпидемии, метеорологические условия и**  
**другие случаи).**

1. Проведение педагогических советов, совещаний, собраний, семинаров.
2. Подготовка докладов для проведения педагогических советов, педагогических чтений, заседаний методических объединений.
3. Составление каталогов статей, опубликованных в предметно - методических периодических изданиях.
4. Работа с учебными программами, их корректировка в части последующей интенсификации учебно-воспитательного процесса, ведения тематического учета.
5. Работа по совершенствованию материальной, учебно - методической базы. Разработка методических пособий по предметам, дидактических материалов.
6. Подготовка сценариев для проведения классных часов, внеклассных мероприятий, общешкольных мероприятий /тематических предметных недель/.
7. Разработка индивидуальных заданий. Проведение учебно – воспитательного процесса с отдельными группами учащихся.
8. Индивидуальные и групповые консультации учащихся.
9. Проведение учебных походов, экскурсий.
10. Работа с населением в микрорайоне школы. Работа с семьями учащихся.

*(Конкретный план работы педагогического коллектива на период приостановки учебного процесса разрабатывается директором школы и утверждается его приказом).*

**Основание:** ст.113 КЗоТ, п.8.4.3 Отраслевого Соглашения; п.71 Инструкции о начислении заработной платы.

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального  
общеобразовательного учреждения города  
Горловки «Школа № 73»

\_\_\_\_\_ Сластен А.А.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

От работодателя:  
Директор Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
города Горловки «Школа № 73»  
Л.А. Кочина \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
Г. ГОРЛОВКИ «ШКОЛА № 73»  
НА 2017 – 2020 ГОДЫ

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении доплат к тарифным ставкам и должностным окладам  
за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания и  
при увеличении объема работ при выполнении обязанностей  
временного отсутствующего работника**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование доплат</i>	<i>Перечень работников, которым устанавливаются доплаты</i>	<i>Размер доплаты</i>
1	За совмещение профессий (должностей)	Профессионалы и специалисты (кроме руководящих работников), технические служащие, рабочие	Доплаты на одного работника ограничиваются до 50% ставки (оклада) и определяются с учетом объемов дополнительно выполняемых работ, наличием полученной экономии по тарифным ставкам (окладам) совмещаемых профессий (должностей).
2	За расширение зоны обслуживания	Рабочие	Доплаты на одного работника ограничиваются до 50% ставки (оклада) и определяются с учетом объемов дополнительно выполняемых работ, наличием полученной экономии по тарифным ставкам (окладам), которые могли бы выплачиваться при нормативной численности работников.
3	При увеличении объема работ	Профессионалы и специалисты (кроме руководящих работников), технические служащие	Доплаты на одного работника ограничиваются до 50% ставки (оклада) и определяются с учетом объемов дополнительно выполняемых работ наличием полученной экономии по тарифным ставкам (окладам), которые могли бы выплачиваться при нормативной численности работников
4	При выполнении обязанностей	Профессионалы и специалисты (кроме	До 100% тарифной ставки (оклада) отсутствующего

	временно отсутствующего работника	руководящих работников), технические служащие, рабочие	работника с учетом объемов дополнительно выполняемых работ
--	-----------------------------------	--	--

Примечание. Все доплаты устанавливаются и отменяются приказом по организации в установленном законом порядке.

**Основание:** ст. 105 КЗоТ, Постановление Совета Министров СССР № 1145; Приказ МОН Украины № 557.

От работников:  
 Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения города Горловки «Школа № 73»

\_\_\_\_\_ Слостен А.А.  
 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

От работодателя:  
 Директор Муниципального общеобразовательного учреждения города Горловки «Школа № 73»  
 Л.А. Кочина \_\_\_\_\_  
 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
Г. ГОРЛОВКИ «ШКОЛА № 73»  
НА 2017 – 2020 ГОДЫ

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2017-2020 годы**

Администрации и профсоюзного комитета Муниципального общеобразовательного учреждения города Горловки «Школа № 73» заключили Соглашение о том, что в течение 2017-2020 годов администрация обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

№ п/п	Название мероприятий (работ)	Стоимость работ (рос.руб.)		Срок исполнения	Ответственные лица за исполнение
		План	Факт		
1	Организация и проведение медицинских осмотров работников	16286	16286	до 01.09.2020	Директор
2	Организация планово-предупредительного ремонта электрооборудования, зданий, сооружений	4000	4000	до 01.09.2020	Директор
3	Приобретение методической литературы и наглядных пособий по охране труда.	1000	1000	В течении года	Зам.дир. по УВР

**Основание:** ст.16 КЗоТ; ст. 22, 29 Закона «Об охране труда».

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения города Горловки «Школа № 73»

\_\_\_\_\_ Сластен А.А.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

От работодателя:  
Директор Муниципального общеобразовательного учреждения города Горловки «Школа № 73»  
Л.А. Кочина \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 8  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
Г. ГОРЛОВКИ «ШКОЛА № 73»  
НА 2017 – 2020 ГОДЫ

**ПОРЯДОК**

**уменьшения размера единовременного пособия, которое  
предоставляется потерпевшему от несчастного случая на производстве, если  
несчастный случай произошел вследствие невыполнения пострадавшим  
требований нормативных актов об охране труда**

<i>Вид осуществленного пострадавшим нарушения, который стал причиной несчастного случая</i>	<i>Размер уменьшения помощи, % (условно)</i>
Выполнение работы в нетрезвом состоянии, если это состояние было признано одной из причин несчастного случая	50
Неоднократные сознательные нарушения требований нормативных актов об охране труда, за которые раньше налагались дисциплинарные взыскания, выносились соответствующие документально оформленные предупреждения	50
Первое сознательное нарушение требований безопасности при выполнении работ или обслуживании объектов повышенной опасности	15-25
Первое сознательное нарушение правил техники безопасности труда во время обслуживания машин, механизмов, оборудования, технологических процессов, которые не являются объектами повышенной опасности	5-10
Неиспользование выданных работнику средств индивидуальной защиты, предусмотренных правилами и нормами, если нарушения было: Первым Повторным	10-20 30-40

**Основание:** п.7.1.17 Отраслевого Соглашения

От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального  
общеобразовательного учреждения города  
Горловки «Школа № 73»

\_\_\_\_\_ Слостен А.А.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

От работодателя:

Директор Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
города Горловки «Школа № 73»  
Л.А. Кочина \_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
Г. ГОРЛОВКИ «ШКОЛА № 73»  
НА 2017 – 2020 ГОДЫ

**Список лиц, ответственных  
за выполнение положений коллективного договора**

№ п/п	Ф.И.О.	Должность
1.	Кочина Лариса Александровна	Директор Горловской общеобразовательной школы I –III ст. №73
2.	Сластен Анна Александровна	Председатель ПК

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации Муниципального  
общеобразовательного учреждения города  
Горловки «Школа № 73»

\_\_\_\_\_ Сластен А.А.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года  
М.П.

От работодателя:  
Директор Муниципального  
общеобразовательного учреждения  
города Горловки «Школа № 73»  
Л.А. Кочина \_\_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года

М.П.