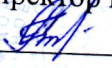


УТВЕРЖДЕНО:

Директор школы

 С.А. Гализина



СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

 С.Н. Шевченко



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и профсоюзным комитетом
Муниципального общеобразовательного учреждения

«Школа № 18 города Тореза»

на 2017 - 2018 гг. (с изменениями)

Принят общим собранием

трудового коллектива

протокол № 2

от 03 мая 2017 г.

Торез-2017

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цель заключения коллективного договора

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

Положения и нормы договора разработаны на основании действующего трудового законодательства, Законов Донецкой Народной Республики «Об образовании», «Об оплате труда», «Об охране труда», «Об отпусках», «О профессиональных союзах» и других нормативных правовых актов, Отраслевого соглашения и **Соглашения между отделом образования администрации города Тореза и Торезской городской территориальной профсоюзной организацией Профессионального союза работников образования и науки Донецкой Народной Республики.**

1.1.2. 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.

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

1.2. Стороны договора и их полномочия.

1.2.1. Договор заключен между работодателем Муниципального общеобразовательного учреждения «Школа № 18 города Тореза» в лице директора Гализиной Светланы Александровны, с одной стороны (далее – **администрация**) и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Профсоюза работников образования и науки Донецкой Народной Республики от имени трудового коллектива, с другой стороны (далее – **профсоюзная сторона**).

1.2.3. 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.

1.2.4. 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.

1.2.5. 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.

1.2.5. 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.

1.3. Сфера действия договора.

1.3.1. Положения договора распространяются на всех работников образовательной организации (школы).

1.3.2. Отдельные положения договора, определенные по взаимному согласию сторон, распространяются 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.

1.3.3. 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.

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

1.4.1. Договор заключен на 2017- 2018 годы, он вступает в действие с 03 мая 2017 года и действует до 31 декабря 2018 года.

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

1.4.3. Ни одна из сторон, заключивших Коллективный договор, не может на протяжении установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить исполнение взятых на себя обязательств, нарушить согласованные положения и нормы.

1.4.4. На протяжении действия Коллективного договора Стороны обеспечивают мониторинг действующего законодательства Донецкой Народной Республики по определенным вопросам, способствуют реализации законодательных норм, касающихся прав и гарантий работников, а в случае их нарушения, иницируют их защиту.

1.4.5. Стороны создают условия для информационного обеспечения работников, о состоянии исполнения норм, положений и обязательств Договора, придерживаясь периодичности обнародования соответствующей информации не реже одного раза в полугодие.

1.5. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.5.1. Изменения и дополнения в договор вносятся только по взаимному согласию сторон.

1.5.2. Изменения, которые вытекают из изменений действующего законодательства, вносятся без проведения переговоров.

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

6. Порядок и сроки доведения содержания коллективного договора до работников

Работодатель обязуется в 7-мидневный срок после подписания договора обеспечить его тиражирование в количестве 3 экземпляров, ознакомление с ним всех работников, а также работников во время заключения с ними трудового договора.

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

«По согласованию» означает, что профком 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. После рассмотрения проект документа визируется представителем профкома. Единственной формой выражения согласия профкома 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. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ.

2.1. АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.1.1. 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.

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

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

2.1.4. Разработать при участии профсоюзной стороны и ввести систему материального и морального поощрения работников.

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

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

2.1.7. Обеспечить представительство и участие полномочного представителя профсоюзной стороны в заседаниях коллегиальных органов управления организации (ученого, педагогического совета), других органов управления, формирование которых предусмотрено Уставом организации (попечительского, управляющего, наблюдательного совета и др.), ее структурных подразделений. Своевременно информировать его о дате и повестке дня таких заседаний.

Основание: п. 10.3.5 Отраслевого Соглашения

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

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

2.2. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

2.2.1. Принимать участие в решении вопросов распределения и использования материальных и финансовых ресурсов, привлекать работников к управлению организацией образования. Совместно с администрацией осуществлять практические мероприятия, направленные на повышение эффективности деятельности организации. Рассматривать эти вопросы на заседаниях профкома.

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

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

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

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

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:

3.1.1. Своевременно информировать профком в случаях: реорганизации (слияния, отделения, разделения, выделения, преобразования), реструктуризации, передачи объектов из государственной в коммунальную собственность, изменения собственника, перепрофилирования, частичной остановки деятельности, ликвидации организации) с предоставлением информации о планируемых мероприятиях, связанных с ними увольнениях работников, причинах и сроках таких увольнений, количестве и категориях работников, 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, их возможного трудоустройства и обеспечения социальной поддержки. Трёхмесячный период использовать для осуществления работы, направленной на снижение уровня сокращения численности работников. Рассматривать и учитывать предложения профкома по этим вопросам, а также по перенесению сроков, временному приостановлению или отмене мероприятий, связанных с увольнением работников.

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

3.1.2. Обеспечить, в случае принятия соответствующих решений, участие представителя профкома в работе комиссий по приватизации (реприватизации), реструктуризации, реорганизации, перепрофилирования учреждения.

Основание: ст.27 Закона «О профсоюзах».

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

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

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

- при увольнении подработников высвобождающиеся часы распределять в первую очередь между работниками, имеющими неполную недельную нагрузку;

- привлекать к преподавательской работе руководителей, педагогических и других работников организации образования, работников других предприятий, учреждений, организаций только при условии обеспечения штатных педагогических работников учебной нагрузкой в объёме не менее соответствующего количества часов на ставку.

Основание: п.4.3.6. Отраслевого Соглашения.

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

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

Организовать взаимодействие со службой занятости по вопросам трудоустройства и информирования работников о имеющихся вакансиях на других предприятиях, учреждениях, организациях города.

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

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

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

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

Основание: ст.42-1 КЗоТ.

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

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

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

Основание: п. 4.3.5 Отраслевого соглашения.

3.2. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

3.2.2. Проводить совместно с работодателем консультации по вопросам массовых увольнений работников и осуществления мероприятий по недопущению, уменьшению объемов или смягчению последствий таких увольнений.

Основание: ст.49-4 КЗоТ

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

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

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

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

***Основание: п.4.5.1 Устава отраслевого профсоюза**

3.3. 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;

3.3.1. Проводить общие консультации администрации и профсоюзного комитета по поводу возникновения обоснованной необходимости высвобождения больше, чем 3 процентов численности работников.

3.3.2. Решения об изменениях в организации производства и труда, реорганизации и перепрофилировании организации, которые приводят к сокращению численности или штата работников, согласовывать с профсоюзным комитетом, принимать не позже, чем за 3 месяца до намеченных действий с экономическим обоснованием и мерами обеспечения занятости работников, которые увольняются. Трехмесячный период использовать для принятия мер, направленных на снижение уровня сокращения численности сотрудников.

Основание: часть 4 ст. 49 КЗоТ

3.3.3. Обеспечивать трудоустройство на свободные и вновь образованные рабочие места незанятого населения, зарегистрированного в территориальных органах службы занятости в соответствии с квалификационными требованиями, предоставляя при этом предпочтение выпускникам школы.

3.3.4. Предусматривать мероприятия по предотвращению безработицы.

РАЗДЕЛ 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

4.1. АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

Основание: п.5.4.8 Отраслевого Соглашения.

4.1.3. Применять контрактную форму при принятии на работу только в случаях, определенных законодательством, и при наличии финансовой базы. Направлять контрактную форму трудового договора на создание условий для выявления инициативности работника, учитывая его индивидуальные способности, правовую и социальную защищенность. 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.

По требованию профсоюзной стороны предоставлять информацию об условиях контрактов.

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

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

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

4.1.6. До начала работы по заключенному трудовому договору:

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

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

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

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

Основание: ст.29 КЗоТ.

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

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

Основание: ст.31 КЗоТ.

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

Основание: ст.ст.32 – 34 КЗоТ

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

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

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

4.1.10. Увольнение педагогических и научно-педагогических работников в связи с сокращением объёма работы осуществлять только после окончания учебного года.

Основание: п.5.4.6 Отраслевого Соглашения

4.1.11. Установить в учреждении пятидневную рабочую неделю с нормальной продолжительностью рабочего времени для работников 40 часов в неделю, а для педагогических работников – 36 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Сокращать на один час продолжительность работы работников (кроме работников с сокращенной рабочей неделей) накануне праздничных и нерабочих дней (ст.73 КЗоТ).

Основание: часть 5 статьи 44 Закона «Об образовании».

4.1.12. Устанавливать режим рабочего времени педагогических работников в пределах 36-часовой рабочей недели с учетом выполнения учебной, воспитательной работы,

индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Регулировать режим выполнения учебной работы расписанием учебных занятий. Обеспечить прозрачность распределения учебной нагрузки.

Основание: п.5.4.3, 5.4.4 Отраслевого Соглашения, ст. 44 п.5 Закона «Об образовании»

4.1.13. Предоставлять педагогам свободный от учебных занятий день для выполнения методической и организационной работы при нагрузке, не превышающей ставку 18 часов.

Создавать условия для использования педагогическими работниками свободных от учебных занятий и выполнения другой педагогической работы по графику отдельных дней недели с целью повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.д. вне образовательной организации.

Основание: п.5.3, 5.4.1 Отраслевого Соглашения

4.1.14. Устанавливать продолжительность ежедневной работы (смены), перерывы для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, утвержденными по согласованию с профкомом.

4.1.15. Согласовывать с профкомом 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 позднее чем за два месяца издавать приказ о перенесении выходных и рабочих дней в организации, предварительно согласовав его с профкомом.

Основание: часть 5 статьи 67 КЗоТ.

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

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

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

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

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

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

4.1.20. 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.

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

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

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

Основание: п.5.4.5 Отраслевого Соглашения.

Приказы о тарификации педагогических работников утверждать по предварительному согласованию с профкомом (т.к. педагогическая нагрузка – это норма труда).

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

Основание: п. 5.4.16 Отраслевого Соглашения.

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

4.1.25. Согласовывать с профкомом:

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

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

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

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

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

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

4.1.28. В случае введения в организации дежурства своевременно согласовывать с профкомом графики, порядок, размеры и виды компенсации.

4.2. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

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

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

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

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

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

4.2.7. Содействовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов.

4.2.8. Организовать общие субботники в апреле и октябре месяцах для наведения порядка в рабочих помещениях, учебных корпусах и на прилегающих территориях.

4.3. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО:

4.3.1. 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 педагогической работы в соответствии с приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка. **(Такой порядок может быть предусмотрен Коллективным договором).*

4.3.2. Привлечение педагогов, 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.

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

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

Основание: п.5.3 Отраслевого Соглашения.

4.3.5. Утверждать график предоставления отпусков по согласованию с профкомом до 30 января текущего года и доводить его до сведения работников.

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

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

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

4.3.6. Предоставлять ежегодные отпуска по желанию работника в удобное для него время в случаях, предусмотренных законодательством (ст.12 Закона «Об отпусках»), а также в случае получения работником путёвки для лечения и т.п.

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

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

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

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

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

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

4.3.11. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и тяжёлыми условиями труда, работникам, работа которых связана с повышенной нервно-эмоциональной и интеллектуальной нагрузкой или выполняется в особых природных географических и геологических условиях и условиях повышенного риска для здоровья, в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей, утверждённым постановлением Совета Министров ДНР от 31.05.2016г. № 7-25 в зависимости от результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и времени занятости работников в этих условиях (Приложение №1).

Приложения № 3 и 4 к Отраслевому Соглашению.

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

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

4.3.13. Предоставлять работникам родительские отпуска в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством

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

4.3.14. 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».

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

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

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

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

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

5.1.4. Обеспечить реализацию положений, касающихся:

- оплаты труда педагогических работников в соответствии с требованиями ст. 44 Закона Донецкой Народной Республики «Об образовании», Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики № 6-4 от 18.04.2015г. (с последующими изменениями и дополнениями) «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы», Постановления КМУ от 23.03.2011 г. № 373 «Об установлении надбавки педагогическим работникам дошкольных, внешкольных, общеобразовательных, профессионально-технических учебных заведений, высших учебных заведений I-II уровней аккредитации, других организаций и учреждений независимо от их подчинения», другими нормативными правовыми актами;
- выплаты 20-процентной надбавки, установленной с целью повышения престижности педагогического труда педагогическим работникам;
- за использование в работе дезинфицирующих средств, а также работникам, которые заняты уборкой туалетов, - в размере 10% должностного (месячного оклада) (Постановление КМУ от 07.02. 2001 г. №134. (Приложение № 2).

Основание: ст.144 КЗоТ.

5.1.5 Выплачивать педагогическим работникам надбавки и доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы в соответствии с Законом Донецкой Народной Республики «Об образовании».

5.1.6. Совместно с профкомом разработать и утвердить Положение о выплате надбавок за сложность и напряженность в работе (Приложение №4), Положение о порядке выплаты ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам организации за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей. (Приложение №5).

Выплату указанных надбавок и вознаграждения осуществлять на основании Положения и по согласованию с профкомом в пределах фонда заработной платы и сметных соглашений.

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

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

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

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

5.1.8. Выплачивать педагогическим работникам надбавки за выслугу лет.

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

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

Основание: п. 6.1.2 Отраслевого Соглашения.

5.1.10. Выплачивать работникам заработную плату в денежном выражении один раз в месяц до 8 числа месяца, следующего за отчётным.

5.1.11. В случае, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днём, их выплату производить накануне.

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

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

5.1.12. 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».

5.1.13. Осуществлять оплату труда в случаях, когда занятия не проводятся по независящим от работников причинам (неблагоприятные погодные условия, эпидемии и т.д.), из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, при условии выполнения работниками другой организационно-педагогической работы в соответствии с их функциональными

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

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

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

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

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

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

5.1.16. Выплачивать работникам выходное пособие при прекращении трудового договора:

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

- вследствие нарушения собственником или уполномоченным им органом законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст.ст.38, 39 КЗоТ) – в размере, предусмотренном коллективным договором, но не менее трёхмесячного среднего заработка.

Основание: ст.44 КЗоТ.

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

Основание: п.6.4.6. Отраслевого Соглашения.

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

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

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

5.1.20. 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».

5.2. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

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

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

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

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

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

5.3. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ О СЛЕДУЮЩЕМ:

5.3.1. Осуществлять оплату труда работников организации на основании законов и других нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, Отраслевого Соглашения, данного коллективного договора, в пределах бюджетных ассигнований и специальных средств.

*** Ст.98 КЗоТ, ст.4 Закона «Об оплате труда».**

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

5.3.3. Совместно пересматривать вопросы изменений в фонде оплаты труда в случае увеличения (повышения) ставок заработной платы (должностных окладов), доплат, надбавок, вознаграждений, др. поощрительных и компенсационных выплат.

5.3.4. 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».*

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

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

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

РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

С целью создания здоровых и безопасных условий труда на предприятии сторона АДМИНИСТРАЦИЯ обязуется:

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

КЗоТ ст. 16; ЗоОТ ст. 22, 29.

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

6.1.3. Выполнить мероприятия по подготовке помещений структурных подразделений образовательных организаций к работе в осеннее - зимний период в срок до 15.09.

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

6.1.4. При заключении трудового договора проинформировать под расписку работника об условиях труда, наличии на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, возможных последствиях их влияния на здоровье, а также о его правах на льготы и компенсации за работу в таких условиях. (Приложение 8)

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

6.1.5. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с разработанным с участием профсоюзной стороны графиком и по ее результатам

принимать меры относительно улучшения условий труда, медицинского обслуживания, оздоровления работников и предоставления им соответствующих льгот и компенсаций.

ЗоОТ ст. 22 п.8.

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

ЗоОТ гл. VI, ст. 33, 34, 35.

6.1.7. Бесплатно обеспечивать работников, которые работают на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам (приложение № 3).

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

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

КЗоТ ст. 164, ЗоОТ ст. 14 п.4.

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

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

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

ЗоОТ ст 11 п.10, ст. 22 п.14.

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

ЗоОТ ст. 22.

6.1.10. 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

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

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

КЗоТ ст. 153; ЗоОТ ст. 12 п.п.2,3.

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

КЗоТ ст. 44; ЗоОТ ст. 12 п.6.

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

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

ЗоОТ ст. 28.

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

ЗоОТ ст. 10 п.4, ст.22 п.18.

6.1.15 Организовать работу уголка по охране труда предприятия в соответствии с Типовым положением о кабинете охраны труда.

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

ЗоОТ ст. 25.

6.1.17. Проводить ежегодно дни охраны труда на предприятии с участием представителей профсоюзной стороны.

6.1.18. Не привлекать женщин к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда и в ночные смены, к подъему и перемещению предметов, вес которых превышает установленные для них предельные нормы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Украины от 29.12.93 № 256 и от 10.12.93 № 241 .

ЗоОТ ст. 17 п.п.1-3, 8.

6.1.19. Не привлекать несовершеннолетних (возрастом от 14 до 18 лет) к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда, подъему и перемещению предметов, вес которых превышает установленные для них предельные нормы, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Украины от 31.03.94 и от 22.03.96 № 59 (приложения № 9).

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

ЗоОТ ст. 17 п.п.4-8.

6.2. Работники предприятия обязуются:

6.2.1. 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.

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

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

ЗоОТ ст 23.

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

ЗоОТ ст.23.

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

ЗоОТ ст. 24.

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

ЗоОТ ст. 23.

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

6.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

В случае выявления нарушений требовать их устранения.

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

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

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

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

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

ЗоОТ ст. 46; ЗоПС ст. 31 п.п.4,5.

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

ЗоПС ст. 31 п.2.

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

ЗоПС ст 21 п.п.2-4.

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

ЗоПС ст. 38 п.12; ЗоОТ ст. 46.

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

6.3.9. Принимать участие:

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

ЗоПС ст. 20, ст. 21 п.2.

- В организации обучения работающих по вопросам охраны труда.

ЗоОТ ст. 25 п.п.4,5.

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

КЗоТ ст. 258-1; ЗоПС ст. 26.

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

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

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

ЗоОТ ст. 25 п.п.4,5.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7.1. АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:

7.1. 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

7.1.2. Своевременно и в полном объеме перечислять взносы на общеобязательное государственное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

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

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

- 7.1.5. Содействовать работникам в назначении им различных видов пенсий.
- 7.1.6. По заявке профкома (при наличии финансирования) обеспечивать транспортом культурно-массовые и спортивные мероприятия, проводимые для работников.
- 7.1.7. Обеспечить надлежащее содержание, уборку социально-бытовых помещений и сохранение личных вещей (одежды, обуви) работников в раздевалках.
- 7.1.8. Принимать меры по снижению заболеваемости работников. Совместно с профкомом проводить ежегодный анализ состояния временной нетрудоспособности в организации и причин заболеваний.

7.2. ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

- 7.2.1. Осуществлять контроль за 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.
- 7.2.2. Содействовать проведению оздоровления, семейного отдыха и лечения работников, организовывать оздоровление детей сотрудников в детских здравницах.
- 7.2.3. Организовывать проведение культурно-массовых, физкультурных и оздоровительных мероприятий для работников, членов их семей и студентов.
- 7.2.4. Знакомить членов трудового коллектива с новыми нормативными документами по вопросам жилищного законодательства, социального страхования и пенсионного обеспечения, предоставлять методическую и консультативную помощь по вопросам социальной защиты.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

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

8.1. АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

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

**Основание: ст.249 КЗоТ, ст.ст.41, 45 Закона «О профсоюзах». Порядок предоставления указанных средств для обеспечения деятельности профкома устанавливается коллективным договором.*

8.2.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и безвозмездно удерживать из заработной платы и перечислять, в безналичном порядке в день выплаты заработной платы работникам, на счет профкома членские взносы.

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

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

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

8.2.5. 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.

Основания: ст.ст.23, 38 Закона «О профсоюзах».

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2.11. Предоставлять профкому бесплатно в пользование здания, помещения, сооружения и другие объекты социально-культурного назначения, базы отдыха, учреждения оздоровления и отдыха детей, находящиеся на балансе организации либо арендованные им, для проведения культурно-просветительной, физкультурной работы, организации отдыха и оздоровления работников, членов их семей и студентов.

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

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

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

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

**Основание: п.10.3.5 Отраслевого Соглашения.*

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

1. Обеспечить осуществление контроля за выполнением договора рабочей комиссией представителей сторон (приложение № 10), в соответствии с установленным ею порядком.

Периодически проводить встречи представителей сторон, на которых информировать стороны о ходе выполнения положений коллективного договора.

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

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

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

- промежуточный отчет за полугодие – в январе месяце текущего года;
- за год – в августе месяце.

**Основание: ст.20 КЗоТ.*

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

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

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

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

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

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

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

ДИРЕКТОР _____ Гализина С.А. М.П.	ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ _____ Шевченко С.Н.
---	---

Утверждено:
Директор школы

Согласовано:
Председатель профсоюза

**Приложение № 1
к разделу 4 п. 3.11**

**ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и профессий, которые имеют право
на дополнительный отпуск за особый характер труда**

№	Перечень профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Уборщики служебных помещений, занятые уборкой общественных туалетов и санузлов	до 4 дней

Утверждено:
Директор школы

Согласовано:
Председатель профсоюза

**Приложение № 2
к разделу 5 п. 1.4**

**Перечень
работ с тяжелыми и вредными условиями труда, при
выполнении которых осуществляется повышенная оплата**

№	Должность работника	% дополнительной оплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда
1	Уборщик служебных помещений	10%

Утверждено:
Директор школы

Согласовано:
Председатель профсоюза

Список профессий и должностей для выдачи специальной одежды и обуви

№ п/п	Наименование профессии, должности	Вид спецодежды	Срок эксплуатации (мес.)
1	Дворник	- фартук хлопчатобумажный с нагрудником - костюм х/б - рукавицы - плащ непромокаемый	12 12 2 36
2	Уборщик производственных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые Калоши резиновые (при уборке туалетов)	12 До износа 12
3	Библиотекарь	Халат х/б	12
4	Лаборант	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	12 До износа

Утверждено:
Директор школы

Согласовано:
Председатель профкома

Приложение № 4
к разделу 5 п. 1.6

**ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТЕ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ
РАБОТНИКАМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ I-III
СТУПЕНЕЙ № 18 ГОРОДА ТОРЕЗА СЛОЖНОСТЬ И
НАПРЯЖЕННОСТЬ В РАБОТЕ В РАМКАХ ДЕЙСТВУЮЩЕГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

1. В соответствии с Законом ДНР «О профессиональных союзах», Постановлением 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», а также Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работникам образования, утвержденной приказом Министерства образования Украины от 15.04.1993 №102 в школе устанавливаются выплаты стимулирующего характера работникам в виде надбавки к должностному окладу (далее по тексту – надбавки).

2. Надбавки устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, стимулировании профессионального роста работников и повышении ответственности за конечные результаты труда.

3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников школы. Директору школы надбавка устанавливается вышестоящим органом.

4. Настоящее Положение принимается общим собранием трудового коллектива школы и утверждается приказом директора школы.

5. Надбавки выплачиваются работникам в размере до 50% должностного оклада:

5.1. за высокие достижения в труде;

5.2. за выполнение особо важной работы (срок ее выполнения);

5.3. за сложность, напряженность в работе.

6. Надбавки устанавливаются работникам с учетом их личного вклада в общие результаты работы за год, добросовестного отношения к труду, качества выполнения им служебных обязанностей за фактически отработанное время.

7. Наличие и размер надбавок устанавливается ежемесячно приказом директора школы в пределах установленного фонда оплаты труда и выделенных бюджетных ассигнований.

Директор имеет право менять размер надбавок, либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и/или несвоевременного выполнения порученного директором задания, или при наличии оснований, указанных п. 9 настоящего Положения.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от школы причинам, директор имеет право приостановить выплату надбавок, или пересмотреть их размеры.

Размер надбавок пересматривается при переводе работника на другую должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

8. Основания предоставления надбавок:

Категория работников	Основание предоставления надбавки
Педагогические работники	достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	достижение успехов в воспитании и обучении детей
	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня
	своевременное и качественное выполнение распоряжений администрации школы
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы
	разработка и внедрение авторских программ
	отсутствие замечаний к ведению школьной документации
	участие в методической работе
	организация питания учащихся
	создание условий для индивидуального подхода к обучающимся (индивидуально-ориентированная работа с одарёнными, неуспевающими и др.)
	применение в учебно-воспитательном процессе наглядных материалов, информационных, здоровьесберегающих технологий, ранее не применяемых в школе
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья, профилактике вредных привычек обучающихся
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы среди обучающихся, родителей, общественности
	наставничество, организация подработки, стажировка
	научно-педагогические и методические публикации по обобщению и распространению собственного педагогического опыта и опыта коллег
	успешное участие в профессиональных конкурсах
	развитие системы ученического, родительского, педагогического сетевого самоуправления, социального партнёрства
	организация деятельности научно-исследовательских обществ обучающихся
	высокий уровень дежурства по учреждению, оперативное и качественное решение возникших в ходе дежурства проблем
	снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины, снижение количества обучающихся с девиантным поведением
	снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
	высокий уровень (своевременное и качественное исполнение распоряжений) исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
	отсутствие нарушений исполнительской и трудовой дисциплины
Заместитель	продуктивность реализации плана работы образовательной

директора	программы (достижение целей программ в соответствии с показателями результативности), её соответствие приоритетным направлениям развития образования
	своевременное и качественное выполнение распоряжений директора школы
	качественная организация ПА, ГИА, экстерната
	организация предпрофильного, профильного обучения
	написание публикаций по специальности
	подготовка победителей профессиональных конкурсов
	проведение методических рекомендаций на городском уровне
	создание условий для индивидуального подхода к обучающимся (индивидуально-ориентированная работа с одарёнными, неуспевающими и др.)
	внедрение ранее не применяемых в школе новых форм мониторинга учебно-воспитательного процесса;
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического, родительского самоуправления, совет школы, и т.д.);
	качественная организация питания и медицинского обслуживания;
	сохранение контингента обучающихся в течение учебного года;
	отсутствие нарушений исполнительской и трудовой дисциплины
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, способствующего обмену опытом, повышению профессионализма педагогических работников
Материально-ответственное лицо.	досрочное высокое качество проведения ремонтных работ, подготовки школы к учебному году
	своевременное и качественное выполнение распоряжений администрации школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, в сроки, определенные предписаниями
	отсутствие нарушений исполнительской и трудовой дисциплины
	качественное ведение документации, в т.ч. представление отчетности в установленные законодательством сроки
Делопроизводитель (секретарь)	Соблюдение правил орфографии и пунктуации при создании и редактировании документов
	Высокое качество и подготовки и оформление документов. Качественное содержание документации в соответствии с номенклатурой дел.
	Высокий уровень исполнительской дисциплины
Обслуживающий персонал (уборщица, рабочий, сторож, годовой кочегар)	проведение генеральных уборок
	своевременное и качественное выполнение распоряжений администрации школы
	оперативность выполнения заявок по устранению замечаний и неполадок, последствий ЧС
	отсутствие нарушений исполнительской и трудовой дисциплины
	Высокий уровень исполнительской дисциплины
	Соблюдение теплового режима

	Профессиональная ответственность
	Обеспечение сохранности вверенного объекта

9. Надбавки не выплачиваются или выплачиваются частично по усмотрению директора при следующих нарушениях:

- 9.1. при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений директора школы, локальных нормативных актов;
- 9.2. при обоснованных жалобах участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения работы с детьми, а также низкое качество обучения, подтвержденное результатами успеваемости обучающихся;
- 9.3. при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы школы;
- 9.4. при нарушении Устава школы, правил внутреннего трудового распорядка;
- 9.5. при нарушении должностной инструкции, инструкции по охране труда, инструкции по охране жизни и здоровья обучающихся;
- 9.6. при нарушении трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- 9.7. при нарушении правил техники безопасности;
- 9.8. при нарушении правил ведения документации;
- 9.9. при нарушении санитарно-эпидемиологического режима;
- 9.10. халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- 9.11. при наличии дисциплинарного взыскания к работнику;
- 9.12. пассивность в участии жизнедеятельности школы и общественных мероприятий, проводимых в системе образования.

10. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты надбавок производятся с учетом фактически отработанного времени.

Утверждено:
Директор школы

Согласовано:
Председатель профсоюза

**Приложение № 5
к разделу 5 п. 1.6**

**Положение
о денежном вознаграждении педагогических работников
ОШ № 18 г. Тореза за добросовестный труд и образцовое выполнение служебных
обязанностей, к профессиональным праздникам.**

1. Ежегодное денежное вознаграждение за добросовестный труд и образцовое выполнение служебных обязанностей установлено ст.44 п.6.2. Закона Донецкой Народной Республики от 19.06.2015 г. (Постановление № I-233 П-НС) « Об образовании »
2. Это положение вводится с целью стимулирования роста квалификации работников и повышения ответственности за порученное дело, развитие инициативы и творческой активности, материальной и моральной заинтересованности работников.
3. Ежегодное денежное вознаграждение выплачивается педагогическим работникам, которые на момент выплаты стоят на учете в штате школы (за исключением совместителей) в рамках установленного фонда заработной платы.
4. Размер денежного вознаграждения устанавливается в зависимости от личного вклада каждого педагогического работника в повышение качества обучения, воспитания и работ, утвержденных руководителем школы по согласованию с профсоюзным комитетом, согласно разработанных критериев.

Руководитель учреждения имеет право уменьшить размер или лишить работника данной награды полностью или частично при наличии серьезных производственных недостатков, а именно: отсутствие творчества и инициативы, невыполнение учебных планов, не качественная подготовка к урокам и другое. В то же время ему предоставляется право стимулировать работников за особые достижения и успехи, которые способствуют повышению эффективности учебно-воспитательного процесса школы, созданию надлежащих материально-технических и санитарно-гигиенических условий обучения и воспитания, снижению заболеваемости и травматизма среди школьников.

5. Размер ежегодного вознаграждения не может превышать в течение календарного года месячный должностной оклад (ставку заработной платы) с учетом повышения. Средняя заработная плата и недельная нагрузка не учитываются.
6. Ежегодное денежное вознаграждение за добросовестный труд и образцовое выполнение служебных обязанностей выплачивается педагогическим работникам по итогам календарного года за фактически отработанное время с учетом повышения, которые влияют на размер ставки или оклада, согласно п.34 инструкции 102.
7. Ежегодное денежное вознаграждение является составной дополнительной заработной платой и включается в смету школы по коду экономической классификации расходов «Заработная плата».

ПОРЯДОК

выплаты ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам ОШ № 18 г. Тореза за добросовестный труд и образцовое выполнение служебных обязанностей, к профессиональным праздникам.

Денежное вознаграждение за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей педагогическим работникам начислять по 100 бальной системе (4 балла за каждый показатель) с учетом следующих показателей:

1. Подготовка к новому учебному году.
2. Подготовка и участие в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.

3. Участие в смотре-конкурсе «Учитель года» и других методических городских мероприятиях.
4. Работа с одаренными детьми.
5. Освещение в прессе работы школы.
6. Снижение и профилактика правонарушений.
7. Работа учителей в микрорайоне по набору в 1 класс.
8. Охват учащихся горячим питанием.
9. Оздоровление учащихся.
10. Заболеваемость среди работников.
11. Содержание учебных кабинетов.
12. Сохранение и пополнение учебного фонда.
13. Ведение документации.
14. Работа отрядов по туристско-краеведческой работе.
15. Работа с родителями.
16. Выполнение распоряжений администрации.
17. Прохождение медосмотров в установленные сроки.
18. Нарушение исполнительской дисциплины.
19. Нарушение санитарных норм и правил эксплуатации оборудования и приборов.
20. Опоздание на работу и самовольный уход.
21. Привлечение спонсорских средств для благоустройства школы, классов.
22. Дисциплинарные взыскания.
23. Жалобы.
24. Участие в общественной жизни коллектива.
25. Участие в городских мероприятиях среди работников образования.

Утверждено:
Директор школы

Согласовано:
Председатель профсоюза

**Приложение № 6
к разделу 5 п. 1.17**

**Перечень
работников, работающих в ночное время**

№	Должность работника	% дополнительной оплаты за работу в ночное время
1	Сторож	40%

Утверждено:
Директор школы

Согласовано:
Председатель профкома

Приложение № 7
к разделу 6 п. 1.1

**Соглашение по охране труда
между администрацией и профсоюзным комитетом ОШ №18 г. Тореза с целью
совершенствования условий труда и предотвращения несчастных случаев.
Администрация школы берет на себя такие обязательства:**

№	Мероприятия	Сумма		Сроки выполнения	Ответственный за выполнение
		рос. руб			
		К-во	Сумма		
1	Приобретение моющих и дезинфицирующих средств для проведения влажной уборки помещений и мест общего пользования.		6000	2017-2018 уч.г.	Завхоз Королькевич О.Б.
2	Обзор освещения, замена неработающих электроламп		1000	2017-2018 уч.г.	Завхоз Королькевич О.Б.
3	Перезарядка огнетушителей	27 шт.	1500	До 01.09.2017	Завхоз Королькевич О.Б.
4	Обеспечение здравпункта медикаментами, обновление аптечек в кабинетах, мастерских, спортзале, в котельной		800	До 01.09.2017	Завхоз Королькевич О.Б.
5	Проверка электрооборудования, электроинструментов на пригодность к работе, осуществление текущего ремонта			2017-2018 уч.г.	Завхоз Королькевич О.Б.
6	Прохождение медосмотра работниками	53 чел.	15000	До 01.09.2017	м/с Истоменко Н.В.
7	Проверка сопротивления изоляции электросетей		1000	До 01.09.2017	Завхоз Королькевич О.Б.

Утверждено:
Директор школы

Согласовано:
Председатель профкома

**Приложение №8
к разделу 6 п. 1.4**

**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**

Вид осуществленного пострадавшим нарушения, который стал причиной несчастного случая	Размер уменьшения помощи, % (условно)
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:	10-20
Первым	30-40
Повторным	

Утверждено:
Директор школы

Согласовано:
Председатель профкома

**Приложение №9
к разделу 6 п. 1.19**

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ НОРМЫ
подъема и перемещения тяжелых предметов
несовершеннолетнему во время кратковременной
и продолжительной работы**

Возраст несовершеннолетних (годы)	Предельная норма веса груза (кг)			
	Временная работа		Продолжительная работа	
	юноши	девушки	юноши	девушки
14 лет	5	2,5	-	-
15 лет	12	6	8,4	4,2
16 лет	14	7	11,2	5,6
17 лет	16	9	12,6	6,3

Утверждено:
Директор школы

Согласовано:
Председатель профкома

Приложение №10
к разделу 9 п. 1

\

СОСТАВ
рабочей комиссии по контролю
за выполнением коллективного договора

№ п/п	Ф.И.О.	Должность (профессия)
1	Шевченко Светлана Николаевна	Учитель, председатель ПК
2	Бережная Наталья Викторовна	Учитель, член ПК
3	Олинкевич Галина Васильевна	Заместитель директора по УВР
4	Королькевич Ольга Борисовна	Завхоз