

Зарегистрирован исполнительным комитетом
Администрации Кировского района г. Донецка
Регистрационный № _____
Решение № _____
от _____ 20 ____ г.
Председатель совета

Принят
на собрании
трудоого коллектива
протокол № 3
от «25» апреля 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ШКОЛА № 80 ГОРОДА ДОНЕЦКА»

НА 2017-2018 ГГ.

Вступает в силу
«25» апреля 2017 г.

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, научной 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 «ШКОЛА № 80 ГОРОДА ДОНЕЦКА» в лице директора Мамченко Натальи Ивановны, с одной стороны (далее – **сторона работодателя**) и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Профсоюза работников образования и науки Донецкой Народной Республики от имени трудового коллектива в лице председателя профсоюзного комитета Игнатьевой Елены Андреевны, с другой стороны (далее – **профсоюзная сторона**).

Работодатель подтверждает, что он имеет полномочия, определенные действующим законодательством и Уставом образовательной, научной 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. Комиссии по трудовым спорам являются обязательными первичными органами по рассмотрению трудовых споров

3. Сфера действия договора.

Положения договора распространяются на всех наемных работников образовательной, научной организации.

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.

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.

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

Договор заключен на 2 года, он вступает в действие со дня его подписания 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, иницилирующая 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 трёхдневный срок после подписания (или регистрации) договора обеспечить его тиражирование в количестве 3 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 3 дней со дня подписания его сторонами.

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.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

5. 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.

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

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

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

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

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 организацией образования и науки. Совместно с администрацией осуществлять практические мероприятия, направленные на повышение эффективности деятельности организации. Рассматривать эти вопросы на заседаниях профкома. 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 (ректорат, ученый, педагогический совет) и добиваться их реализации. Информировать трудовой коллектив о принятых мерах.

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

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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.

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

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 и научно-педагогическим работникам соответствующих условий труда, которые бы максимально содействовали зачислению периодов трудовой деятельности в страховой стаж для назначения соответствующего вида пенсии:

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

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

5. 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 производства и труда предлагать работнику другую работу в организации.

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

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

7. Не осуществлять принятие на работу новых работников на те должности, на которых используется режим неполной занятости в учреждении, либо предполагаются массовые сокращения данных должностей.

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

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

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

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.

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

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.

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

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).

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

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 пред пенсионного 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 роспись 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, заключенного на неопределенный срок, на срочный по причине достижения пенсионного возраста по инициативе работодателя (за исключением научных и научно-педагогических работников).

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

4. Осуществлять замещение вакантных должностей только в случае полной продуктивной занятости работающих по данной специальности либо квалификации, и если не прогнозируется их увольнение на основании п. 1 ст. 40 КЗОТ.

5. Не применять контрактную форму трудового договора кроме случаев, когда сам работник изъявил желание работать по контракту и из-за условия наличия финансовой базы.

6. До начала работы по заключённому 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.

7. Привлекать к учебно-воспитательной работе руководящих педагогических работников только с условием обеспечения штатных педагогических работников нагрузкой в объеме не меньше определенного количества часов на ставку.

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

Возлагать на работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором и должностной (рабочей) инструкцией, в исключительных случаях крайней необходимости, в соответствии с действующим законодательством. Выполнение указанных работ должно носить временный и не систематический характер.

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

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

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

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

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

12. Доводить до сведения трудового коллектива новые нормативные документы относительно трудовых отношений, организации труда, разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

13. Обеспечивать своевременное (не реже одного раза на 5 лет) повышение квалификации работников, их аттестации, гарантировав им при этом определенные льготы, компенсацию соответствующего действующего законодательства, сбережение средней зарплаты.

14. Распределение учебной нагрузки осуществлять при соглашении с профкомом. Предварительное распределение на следующий учебный год проводить в конце текущего учебного года, о чем уведомлять работников. Объем учебных нагрузок определять согласно действующего законодательства. Учебную нагрузку в объеме меньшей тарифной ставки устанавливать только при письменном согласии работника.

15. Согласовывать с профкомом:

- штатное расписание;
- графики отпусков;
- учебную нагрузку педагогических, научно-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;
- положение о системе стимулирования охраны труда на предприятии;
- 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.

16. Не допускать отвлечения педагогических работников от выполнения ими своих профессиональных обязанностей (за исключением случаев предусмотренных законодательством).

17. Компенсировать работу в праздничный, нерабочий день согласно действующего законодательства.

18. График ежегодных оплачиваемых отпусков утверждать с согласия профкома не позднее 5 января текущего года и доводить до сведения работников. Сохранять минимальную продолжительность основного отпуска для всех категорий работников 28 календарных дня, для педагогических работников 56 календарных дней (Закон ДНР « Об отпусках»)

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

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

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

19. Сообщать работнику о дате начала отпуска не позднее 2-х недель до установленного графиком срока.

20. По просьбе работника перенос ежегодного отпуска, предусмотренного графиком, на другой период осуществляется в случаях:

- нарушения срока уведомления работника о времени предоставления отпуска;

- несвоевременной выплаты заработной платы за период отпуска, то есть не позднее, чем за три дня до начала отпуска, по причинам, не связанным с неполным бюджетным финансированием либо задержкой бюджетного финансирования.

21. В случае раздела отпуска на части по желанию работника основную непрерывную часть отпуска предоставлять в размере не менее 14 календарных дней.

22. По желанию работника выплачивать денежную компенсацию за часть ежегодного отпуска (при условии, что продолжительность фактически предоставленных работнику ежегодного и дополнительного отпуском не должна быть меньше 28 календарных дней). Работодатель не несёт ответственности за несвоевременность либо не полноту выплат компенсаций в связи с неполным бюджетным финансированием либо задержкой бюджетного финансирования.

23. Предоставить отпуск (или часть его) сотрудникам школы в связи с необходимостью санаторно-курортного лечения.

24. Продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливается согласно действующего законодательства, других нормативных актов и этого договора .

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

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

26. Отзывать работника из ежегодного отпуска только с его письменного согласия либо в случаях, определённых действующим.

27. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение №2;3).

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

29. Предоставлять работникам родительские отпуска в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством ст.ст. 19-21 Закона «Об отпусках» к родительским отпускам относятся отпуска:

- 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 или оплачиваемый за счет средств организации 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).

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

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

32. 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.

33. 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).

34. 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.

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

36. 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.

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

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

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

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

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

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

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО:

- Установить в школе пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.
- В дни школьных каникул работать по пятидневной рабочей неделе, с сохранением недельной нагрузки.
- Периоды, на протяжении которых в образовательной организации не осуществляется учебный процесс (образовательная деятельность) из-за санитарно-

эпидемиологических, климатических обстоятельств, являются рабочим временем педагогических и других работников. В указанное время работники участвуют в других видах педагогической работы в соответствии с приказом руководителя организации в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

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. 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.

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

4. 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.

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.

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

7. Содействовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов.

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

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ О СЛЕДУЮЩЕМ:

В сфере форм и систем оплаты труда

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

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

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

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

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.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

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

4. Совместно с профкомом разработать и утвердить Положение о премировании (Приложение № 2), распределять фонд материального поощрения. Выплату вознаграждения по результатам работы за год, премирование работников осуществлять по согласованию с профкомом. Совместно с профкомом разработать и утвердить Положение о порядке выплаты ежегодного денежного вознаграждения научным, научно-педагогическим, педагогическим работникам организации за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей. (Приложение №___). Выплату указанного вознаграждения осуществлять на основании Положения и по согласованию с профкомом.

5. Выплачивать работникам надбавки и доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы в соответствии с Приложением № ____.

6. 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.

7. Выплачивать педагогическим работникам надбавки за выслугу лет.

8. Выплачивать работникам заработную плату в денежном выражении не позднее 01 числа следующего месяца.

В случае, когда день выплаты аванса или 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.

Работодатель не несёт ответственность за несвоевременность указанных выплат либо неполноту указанных выплат в случае неполного бюджетного финансирования либо задержки бюджетного финансирования.

9. 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.

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

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

расчётных счетах организации. В случае, если такая задержка не связана с неполным бюджетным финансированием либо задержкой бюджетного финансирования.

12. Осуществлять оплату труда в случаях, когда занятия не проводятся по независящим от работников причинам (неблагоприятные погодные условия, эпидемии и т.д.), из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, при условии выполнения работниками другой организационно-педагогической работы в соответствии с их функциональными обязанностями. При отсутствии такой работы оплату осуществлять в соответствии с положениями ст.113 КЗоТ в размере не ниже 2/3 заработной платы.

13. 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.

14. Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

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.

17. Обеспечить работникам, которые по графику работы работают в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра) дополнительную оплату в размере, установленном действующим трудовым законодательством.

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).

19. 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.

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 (ст. 26 Закона «Об оплате труда»).

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

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

Работодатель не несёт ответственность за неполноту либо несвоевременность всех выплат причитающихся работнику при увольнении в случаях, связанных с неполнотой бюджетного финансирования либо с задержкой бюджетного финансирования.

22. Почасовую оплату работы педагогических работников осуществлять только в случаях:

- замещения на протяжении менее двух месяцев временно отсутствующих педагогических работников;

- оплаты труда работников других учреждений, привлекаемых к педагогической работе.

При замещении временно отсутствующих работников свыше 2 месяцев, оплату производить по тарификации с первого дня замещения за все часы фактической нагрузки (п. 73 Инструкции о порядке расчета зарплаты работников образования).

23. Доплату за замену временно отсутствующих не педагогических работников осуществлять за фактически выполненную работу в пределах месячной ставки зарплаты отсутствующего работника

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

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.

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

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

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

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»).

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

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

РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

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

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 № 1).

КЗоТ ст. 16; ЗоОТ ст. 22, 29.

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 моющими средствами работников и организовать их выдачу индивидуально .

4. Выполнить мероприятия по подготовке помещений общеобразовательной организации к работе в осеннее - зимний период в срок до 15 октября.

Обеспечить на протяжении осенне-зимнего периода устойчивый температурный режим в помещениях согласно установленным нормам.

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

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

6. 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.

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

8. 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.

9. 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.

10. 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.

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

КЗоТ ст. 44; ЗоОТ ст. 12 п.6.

12. 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.

13. 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.

14. 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.

ЗоОТ ст. 47 п.2.

15. 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.

16. 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.

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

ЗоОТ ст. 17 п.п.4-8.

17. Согласовать с участием профсоюзной стороны Положение о системе стимулирования охраны труда на предприятии.

По представлению профсоюзной стороны, комиссии по вопросам охраны труда или руководителя структурного подразделения поощрять инициативных работников, уполномоченных наемными работниками по вопросам охраны труда, которые отличились в осуществлении мероприятий по повышению безопасности и улучшению условий труда. **ЗоОТ ст. 28 п.6.**

Работники предприятия обязуются:

18. 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.

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

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

ЗоОТ ст 23.

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

ЗоОТ ст.23.

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

ЗоОТ ст. 24.

23. 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.

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

Профсоюзная сторона обязуется:

25. 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.

26. 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.

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

28. 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.

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

ЗоПС ст. 31 п.2.

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

ЗоПС ст 21 п.п.2-4.

31. 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.

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

33. Принимать участие:

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

ЗоПС ст. 20, ст. 21 п.2.

б) В организации обучения работающих по вопросам охраны труда.

ЗоОТ ст. 25 п.п.4,5.

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

КЗоТ ст. 258-1; ЗоПС ст. 26.

г) 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.

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

ЗоОТ ст. 25 п.п.4,5.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

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

3. Сохранение архивных документов, в соответствии с которыми осуществляется оформление пенсий, инвалидности, получения льгот и компенсаций, определенных законодательством.

6. Содействовать работникам в назначении им различных видов пенсий.

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

8. 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.

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

10. По заявке профкома обеспечивать транспортом культурно-массовые и спортивные мероприятия, проводимые для работников и студентов.

11. Обеспечить надлежащее содержание, уборку социально-бытовых помещений и сохранение личных вещей (одежды, обуви) работников и студентов в раздевалках.

12. 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 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.

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 и студентов.

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

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.

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.

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.

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:

- председателю профкома - 5 часов в неделю;
- членам профкома - 1 час в неделю;

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.

6. Обеспечивать членам выборных профсоюзных органов МОУ «школа 320 г.Донецка» 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 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.

7. Распространять на выборных работников органов Профсоюза, действующего в организации, социальные льготы и поощрения, установленные этим договором.

8. 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.

9. 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.

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

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

12. 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.

13. 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).

14. 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.

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

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

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

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

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

2. Обеспечить осуществление контроля за выполнением договора рабочей комиссией представителей сторон, в соответствии с установленным ею порядком.

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

Результаты проверки выполнения обязательств договора оформлять соответствующим **Актом**, который доводить до сведения сторон договора.

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

4. Рассматривать итоги выполнения коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

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

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

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

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

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

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

Директор
МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

Н.И.Мамченко

По поручению трудового коллектива
председатель профкома

Е.А.Игнатьева

25 апреля 2017 г.

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета

МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

_____ Е.А.Игнатъева

25 апреля 2017 г.

Утверждаю:

Директор МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

_____ Н.И.Мамченко

25 апреля 2017 г.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Длительность дополнительных оплачиваемых отпусков, работникам с ненормированным рабочим днём.
2. Положение о премировании и порядке выплаты ежегодного денежного вознаграждения научным, научно-педагогическим, работникам организаций за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей.
3. Положение о надбавках и доплатах к должностным окладам.
4. Комплексные мероприятия по достижению установленных нормативов безопасности гигиены труда и производственной среды, повышение существующего уровня ОТ, предотвращению случаев производственного травматизма, профзаболеваний и аварий.
5. Нормы бесплатной выдачи спец.одежды, спец.обуви и др. средств защиты работникам.
6. Перечень профессий и должностей работникам, которым выдаются бесплатно мыло, моющие и обезжиривающие средства.
7. Протокол общего собрания трудового коллектива.

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель профсоюзного комитета

Директор МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

_____ Н.И.Мамченко

_____ Е.А.Игнатъева

25 апреля 2017 г.

25 апреля 2017 г.

ПРИЛОЖЕНИЯ

К разделу «Условия и охрана труда»

Приложение 1

СОГЛАШЕНИЕ

По охране труда и технике безопасности между администрацией профкомом МОУ «ШКОЛА № 80 Г. ДОНЕЦКА» сроком на 2017 – 2018гг.

Политика в области охраны труда базируется на принципе приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности, полной ответственности владельца за создание безопасных и безвредных условий труда.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА АДМИНИСТРАЦИИ

Организует работу по охране труда учреждений в соответствии с Законом «Об охране труда».

При заключении трудового договора информирует под расписку работника об условиях труда в учреждении.

Обеспечивает социальное страхование всех работников от несчастного случая, профессиональных заболеваний. Из фонда социального страхования производит выплаты работникам за период временной нетрудоспособности одноразовой помощи.

Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств. Компенсирует работнику расход на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, если установленными нормами в срок выдачи средств нарушен и работник был вынужден приобрести их за собственные средства.

В случае досрочного износа этих средств не по вине работника владелец обязан заменить их за свой счет.

Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другими повреждениями здоровья, связанными с выполнением других трудовых обязанностей в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию.

В случае устойчивой потере трудовой способности эти компенсации должны быть не менее сумм, определенной из расчета среднемесячного заработка потерпевшего, за каждый процент потери им профессиональной трудоспособности.

Факт вины пострадавшего устанавливается комиссией по расследованию несчастных случаев. Возмещает также потерпевшему расход на лечение (в том числе и на санаторно-курортное), протезирование, приобретение транспортных средств по уходу за ним, а также другие виды медицинской помощи, социальной помощи в соответствии с медицинским заключением.

Организовывает за свои средства проведение предварительного (при приеме на работу) и периодического (на протяжении трудовой деятельности) медосмотров работников.

Имеет право привлечь уклоняющихся от прохождения обязательного медицинского осмотра работника к дисциплинарной ответственности или не допускать его на работу без сохранения заработной платы.

За время прохождения медосмотра выплачивает работнику средний заработок и сохраняет место работы .

Обеспечивает вводный, периодический и другие инструктажи по технике безопасности в соответствии с существующим Положением.

Запрещает допуск к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда.

Осуществляет планирование охраны труда за счет организации. Работник не должен нести никаких личных расходов на меры по охране труда .

Проводит расследование и ведет учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний .

Организует за свой счет обучение и освобождает уполномоченного по вопросам охраны труда от работы с сохранением за ним среднего заработка .

ОБЯЗАННОСТИ И ПОЛНОМОЧИЯ ПРОФСОЮЗНЫХ КОМИТЕТОВ

Участвует в подтверждении факта наличия производственной ситуации опасной для жизни или здоровья работающего, окружающих людей или для окружающей природной среды.

Участвует в организации социального страхования от несчастных случаев, профессиональных заболеваний.

Вместе с собственником дает представление трудовому коллективу по вопросу установления порядка и размеров уменьшения одноразового пособия пострадавшим в случае их вины в несчастном случае .

Участвует в разработке собственных комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда .

Участвует в комиссии по аттестации должностных лиц на знание ими нормативных актов по охране труда .

Участвует в приемке и эксплуатации новых и реконструированных объектов .

Участвует в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний. Выдает заключения по фактам несчастных случаев на запрос органа по рассмотрению трудового спора, рассматривающего обоснованность отказа собственника составить акт о несчастном случае (профзаболеваний) или выполнить содержание акта по просьбе пострадавшего .

Участвует в комиссии предприятия по охране труда .

Осуществляет контроль за охраной труда в лице своих выборных органов и представителей .

Профессиональные союзы имеют право беспрепятственно проверять состояние условий и безопасность труда на производстве, выполнение соответствующих программ, обязательств коллективного договора.

Директор
МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

Н.И.Мамченко

По поручению трудового коллектива
председатель профкома

Е.А.Игнатъева

25 апреля 2017 г.

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета

МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

_____ Е.А.Игнатъева

25 апреля 2017 г.

Утверждаю:

Директор МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

_____ Н.И.Мамченко

25 апреля 2017 г.

**Список работников на бесплатное получение спецодежды,
спецобуви
и других средств индивидуальной защиты.**

Наименование профессии	Вид спецодежды	Срок носки
Дворник	Халат х/б, перчатки	1 год
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Халат х/б, перчатки	1 год
Уборщик служебных помещений	Халат х/б, перчатки	1 год

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель профсоюзного комитета

Директор МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

_____ Н.И.Мамченко

_____ Е.А.Игнатъева

25 апреля 2017 г.

25 апреля 2017 г.

**Мероприятия по обеспечению безопасных условий труда по
МОУ «ШКОЛА № 80 Г. ДОНЕЦКА»**

Наименование работ	Срок	Ответственные
Проведение вводного инструктажа вновь прибывшим сотрудникам по вопросам: - охраны труда; - правил внутреннего трудового распорядка; - должностных инструкций.	По мере поступления на работы.	Лазаренко Н.А.
Проводить инструктажи по ТБ	Ежеквартально.	Лазаренко Н.А.
Проводить ревизию оборудования: - пищеблока; - освещения (здания школы, улицы); - проводить замеры сопротивления.	2 раза в год. По мере необходимости.	Пахомова Т.Г.
Подготовить мебель с ростовыми показателями до начала учебного года	По мере поступления детей.	Пахомова Т.Г.
Не допускать ухудшения освещения классных комнат.	Постоянно.	Пахомова Т.Г.
Обучение должностных лиц по ОТ	1 раз в 3 года	Лазаренко Н.А.
Прохождение медосмотров всеми работниками	Ежегодно	Лазаренко Н.А.
Приобретение специальной литературы по ОТ	Систематически	Лазаренко Н.А.
Приобретение мыла, моющих средств	Систематически	Пахомова Т.Г.
Приобретение спецодежды	1 раз в год	Пахомова Т.Г.
Утепление помещений в осенне-зимний период	По сезону	Пахомова Т.Г.
Приобретение осветительных приборов, лампочек.	По мере необходимости	Пахомова Т.Г.

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета

МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

_____ Е.А.Игнатъева

25 апреля 2017 г.

Утверждаю:

Директор МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

_____ Н.И.Мамченко

25 апреля 2017 г.

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	

Согласовано:

Председатель профсоюзного комитета

МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

_____ Е.А.Игнатъева

25 апреля 2017 г.

Утверждаю:

Директор МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

_____ Н.И.Мамченко

25 апреля 2017 г.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к разделу «Трудовые отношения, режим труда и отдыха»

Приложение 5

Рабочее время и его использование

Для работников установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

В пределах рабочего дня педагогические работники школы должны вести все виды учебно-методической работы соответственно должности, учебному плану и плану научно-исследовательской работы.

Режим работы

1 урок – 8.00 - 8.45
2 урок – 8.55 – 9.40
3 урок – 9.50 – 10.35
4 урок – 10.50 – 11.35
5 урок – 11.45 – 12.30
6 урок – 12.40 – 13.25
7 урок – 13.35 – 14.20
8 урок – 14.30 – 15.15
9 урок – 15.25 – 16.10

Дежурные учителя приходят в школу не позднее 07.15 ч.

Остальные учителя являются в школу не позднее, чем за 15 минут до начала урока и покидают свое рабочее место не ранее, чем через 15 минут после окончания последнего урока.

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель профсоюзного комитета

Директор МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

_____ Н.И.Мамченко

_____ Е.А.Игнатъева

25 апреля 2017 г.

25 апреля 2017 г.

**Перечень должностей с ненормированным рабочим днем
работников МОУ «ШКОЛА № 80 Г. ДОНЕЦКА»**

1. Директор
- 2.Завхоз
- 3.Заместитель директора по УВР
- 4.Заместитель директора по ВР
- 5.Секретарь
- 6.Библиотекарь

Согласовано:

Утверждаю:

Председатель профсоюзного комитета

Директор МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

МОУ «Школа № 80 г. Донецка»

_____ Н.И.Мамченко

_____ Е.А.Игнатъева

25 апреля 2017 г.

25 апреля 2017 г.

**Продолжительность дополнительных отпусков сотрудников
МОУ «ШКОЛА № 80 Г. ДОНЕЦКА»**

1. За работы, связанные с вредными условиями труда по уборке служебных помещений (туалетов) - 4 календарных дня.

2. Отпуск за ненормированный рабочий день до 7 календарных дней

Директор - 3 дня

Завхоз - 7 дня

Заместитель директора по УВР - 3 дня

Заместитель директора по ВР - 3 дня

Библиотекарь - 7 дней

Секретарь - 7 дней

3. Дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней предоставляется женщине, которая работает и имеет двоих или более детей в возрасте до 15 лет или ребенка – инвалида, или усыновила ребенка; отцу, который воспитывает ребенка без матери (в том числе в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении).

4. Инвалидам I и II групп предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней, а инвалидам III группы – 26 календарных дней.

5. Лицам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью 31 календарный день.

6. Отпуск без содержания: все категории работников - 14 календарных дней.

7. Отдельным категориям рабочих - до 30 календарных дней.

ПРОТОКОЛ № 3
собрания трудового коллектива
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Школа № 80 города Донецка»

от «25» апреля 2017 г.

Всего членов коллектива - 39 человек

Присутствует - 39 человек

Председатель собрания: Игнатъева Е.А.

Секретарь: Ткаченко С.Н.

Председатель рабочей комиссии: Соколова Л.Н.

Повестка дня:

1. Про проект коллективного договора между администрацией и трудовым коллективом Муниципального общеобразовательного учреждения «Школа №80 города Донецка» на 2017-2018 гг.

Слушали:

1. Председателя рабочей комиссии Игнатъеву Е.А. о составлении коллективного договора между администрацией и профсоюзным комитетом на 2017-2018 гг.

Постановили:

1. Утвердить предложенный проект коллективного договора между администрацией и профсоюзным комитетом на 2017-2018 гг.

Голосовали:

За – 39 человек

Против – 0 человек

Воздержались – 0 человек

2. Представителя трудового коллектива Соколова Л.Н., которая предложила заслушать основные разделы коллективного договора на 2017-2018 гг.

Постановили:

Принять к сведению основные разделы коллективного договора на 2017-2018 гг.

Голосовали:

За – 39 человек

Против – 0 человек

Воздержались – 0 человек

3. Поручить директору Муниципального общеобразовательного учреждения «Школа № 80 города Донецка» Мамченко Н.И. и председателю

профсоюзного комитета Муниципального общеобразовательного учреждения «Школа № 80 города Донецка» Игнатъевой Е.А. зарегистрировать коллективный договор на 2017-2018 гг.

Голосовали:

За – 39 человек

Против – 0 человек

Воздержались – 0 человек

Председатель собрания

Е.А.Игнатъева

Секретарь собрания

С.Н.Ткаченко