

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации
Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Шахтёрский ясли-сад №1»
Зубкова В.С.
«30» августа 2021г.

От работодателя:

Заведующий
Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Шахтёрский ясли-сад №1»
Крутий И.М.
«30» августа 2021г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Шахтёрский ясли-сад №1»

на период

2021 – 2023 годы

принят на общем собрании (конференции) трудового коллектива

протокол № 2 от «30» августа 2021 года

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ШАХТЕРСКА	
Уведомительная регистрация <u>коллективного договора</u> (отраслевого (межотраслевого) соглашения / коллективного договора)	
Проведена « <u>07</u> » <u>сентября</u> <u>2021</u> г.	Регистрационный номер <u>71</u>
Отметка о наличии замечаний <u>Отсутствует</u>	
Подпись <u>[подпись]</u> (Работники)	Подпись <u>[подпись]</u> (Работодатель)

2021

Оглавление

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
РАЗДЕЛ 2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	5
РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ	7
РАЗДЕЛ 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА	9
РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА	16
РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	21
РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	26
РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	27
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	29
ПРИЛОЖЕНИЯ	31

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.Цель заключения коллективного договора

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.

1.2. 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.

1.3. 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.

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

2.Стороны договора и их полномочия.

2.1. Сторонами данного коллективного договора являются работодатель Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Шахтёрский ясли – сад №1» в лице заведующего Крутий Ирины Михайловны, (далее – **работодатель**) с одной стороны, и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Шахтёрский ясли – сад №1» от имени трудового коллектива в лице избранного и уполномоченного представителя Зубковой Виты Сергеевны, с другой стороны (далее – **профсоюзный комитет**).

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. 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.

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.

3.Сфера действия договора.

3.1. Положения договора распространяются на всех наемных работников образовательной организации.

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

Неотъемлемой частью договора являются приложения к нему №№ 1 - 12

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

4.1. Договор заключен на 3 года. Он вступает в силу с момента его подписания сторонами (или со дня, установленного в Коллективном договоре) и действует в течение 3-х летнего срока. Действие Коллективного договора не может быть продлено.

4.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организацией, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации.

4.3. При реорганизации (ликвидации) организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ликвидации).

**Пункт 3.13 Временного порядка заключения и уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) соглашений и коллективных договоров (Утвержден Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 11.09.2020 г. №54-5).*

4.4. Не позднее 180 календарных дней до окончания срока действия Коллективного договора стороны обязаны вступить в переговоры по заключению нового Коллективного договора и подписать его на новый срок.

**Пункт 3.14 Временного порядка заключения и уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) соглашений и коллективных договоров (Утвержден Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 11.09.2020 г. №54-5).*

5. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

5.2. 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-дневный срок со дня их получения другой стороной. (Приложение №1).

5.3. Изменения и дополнения к Коллективному договору вступают в силу с момента их подписания сторонами либо со дня, установленного в них, и подлежат уведомительной регистрации в Органе, уполномоченном на проведение уведомительной регистрации Коллективных договоров. Изменения и дополнения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

**Пункты 3.1, 3.2, 3.13 Временного порядка заключения и уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) соглашений и коллективных договоров (Утвержден Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 11.09.2020 г. №54-5).*

6. Порядок и сроки доведения содержания коллективного договора до работников

6.1. Работодатель обязуется в течение 10 рабочих дней со дня подписания (или регистрации) Коллективного договора обеспечить:

- его тиражирование в количестве 3 – х экземпляров;
- опубликование текста Коллективного договора на сайте организации, других средствах информации организации, информационных стендах и т.д.;

- ознакомление с Коллективным договором всех работников, а также вновь принятых в организацию работников во время заключения с ними трудового договора под подпись.

**Пункт 3.13 подпункт 9 Временного порядка заключения и уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) соглашений и коллективных договоров (Утвержден Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 11.09.2020 г. №54-5).*

7. Уведомительная регистрация коллективного договора.

7.1. Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в уполномоченном на то органе – управлении труда и социальной защиты населения администрации города Шахтёрска.

7.2. Сторона работодателя подает договор на уведомительную регистрацию в течение 10 рабочих дней со дня подписания его сторонами. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

**Порядок проведения регистрации Коллективного договора, изменений и дополнений к нему определяется Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 11.09.2020 г. №54-5).*

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

«По согласованию» означает, что профком 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 председателем 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 проводит прием на работу физических лиц, их увольнение, перевод на другую работу в соответствии с Трудовым законодательством Донецкой Народной Республики.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

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

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

5. 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.

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

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

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

***Основание: п. 11.1.3, 11.3.4 Отраслевого Соглашения**

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

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

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

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. 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 учреждения.

4. Организовать сбор и обобщение предложений работников по вопросам деятельности учреждения, доводить их стороне работодателя 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 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».**

В практике коллективно-договорной работы сторонами применяются следующие меры предупреждения увольнения работников и их социальной защиты:

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

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

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.

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 педработников высвобождающиеся часы распределять в первую очередь между работниками, имеющими неполную недельную нагрузку;

- привлекать 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.4.3.4. Отраслевого Соглашения.**

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

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

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

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

Стороны могут определять в коллективном договоре дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, категории работников, которым предоставляется преимущественное право на оставление на работе при проведении увольнений по инициативе администрации, например, работники, имеющие многолетний непрерывный стаж работы в учреждении и достигшие предпенсионного возраста и т.п.

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, при проведении приёма на работу работников аналогичной квалификации. В случае повторного приёма на работу таких работников, засчитывать весь предыдущий стаж их работы в организации в непрерывный и возобновлять для них все социально-бытовые льготы на уровне, не меньше, чем до увольнения.

** Основание: ст.42-1 КЗоТ. Условия восстановления социально-бытовых льгот, которыми работники пользовались до увольнения, определяются коллективным договором.*

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

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

*** Основание: п. 4.3.3 Отраслевого соглашения.**

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.

***Основание: ст.49-4 КЗоТ**

3. Доводить до сведения работников информацию о планировании проведения в организации сокращения рабочих мест, высвобождении работников и об 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 15 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.

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

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

- лицам пред пенсионного возраста;

РАЗДЕЛ 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО:

- 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).*

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.

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

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

4. 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: п.6.4.14 Отраслевого Соглашения.**

5. 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.

***Основание: ст.29 КЗоТ.**

6. Предоставлять работникам работу в соответствии с их профессией, занимаемой должностью и квалификацией.

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

***Основание: ст.31 КЗоТ.**

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

8. 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).

9. Установить в учреждении пятидневную рабочую неделю с нормальной продолжительностью рабочего времени для работников 40 часов в неделю, для воспитателей – 30 часов в неделю, для воспитателей логопедической группы – 25 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

*** Основание: статьи 50, 51, 52 КЗоТ**

Сокращать на один час продолжительность работы работников (кроме педагогических работников, которым в соответствии с законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени) накануне праздничных и нерабочих дней. (Перечень праздничных и нерабочих дней установлен Указами Главы Донецкой Народной Республики от 13.12.2018г. № 136 и от 29.07.2019г. № 237).

***Основание: статья 53 КЗоТ.**

При совпадении праздничного или нерабочего дня с выходным днем выходной день переносится на следующий рабочий день после праздничного или нерабочего дня.

***Основание: Указы Главы Донецкой Народной Республики от 13.12.2018г. № 136 и от 29.07.2019г. № 237.**

*** СПРАВКА.** В рабочее время (не более 36 часов в неделю) педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (контрактами) и должностными инструкциями.

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

10. Устанавливать режим рабочего времени педагогических работников в пределах до 36-часовой рабочей недели с учетом выполнения учебной, организационной, методической работы. Регулировать режим выполнения учебной работы расписанием учебных занятий. Обеспечить прозрачность распределения учебной нагрузки.

***Основание: п.6.4.3, 6.4.4 Отраслевого Соглашения.**

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

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

13. 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.**

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

15. Устанавливать для беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 15 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, сокращённую продолжительность рабочего времени.

Оплата труда в таких случаях осуществляется пропорционально отработанному времени.

16. 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).

17. 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.**

18. 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.

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

***Основание: п.6.4.10 Отраслевого Соглашения.**

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

***Основание: ст.86 КЗоТ. В коллективном договоре можно указать формы и методы информирования трудового коллектива: посредством газет, информационных листков, стендов, на собраниях трудового коллектива.**

21. 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 и др., 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.6.4.5 Отраслевого Соглашения.***

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

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

****Основание: п. 6.4.12 Отраслевого Соглашения.***

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

24. Согласовывать с профкомом:

- графики отпусков;
- 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.

**Данными документами устанавливаются нормы труда для работников: нормы времени, выработки и обслуживания. Основание: ст. 52, 61, 85, 86 КЗоТ, 6.4.14 Отраслевого Соглашения.*

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

****Основание: ч.4 ст. 66 КЗоТ, п. 6.4.14 Отраслевого соглашения***

26. Обеспечить оптимальный режим работы:

- для женщин, имеющих двоих и более детей в возрасте до 15 лет;
- для работников, совмещающих работу с обучением.

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

28. Установить работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск минимальной продолжительности 28 календарных дня, для педагогических работников 42 календарных дня, для педагогов логопедической группы – 56 календарных дней.

Утверждать график предоставления отпусков по согласованию с профкомом до 1 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.

29. Предоставлять ежегодные отпуска по желанию работника в удобное для него время в случаях, предусмотренных законодательством (ст.12 Закона «Об отпусках»).

**Коллективным договором такая гарантия может быть установлена также другим категориям работников, кроме перечисленных в статье 12 закона «Об отпусках», например, в случае получения работником путёвки для лечения и т.п.*

30. Предоставлять ежегодные отпуска 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, специалистам образовательного учреждения 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»).

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

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

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

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

34. 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, утвержденным постановлением Совета Министров ДНР от 31.05.2016г. № 7-25** в зависимости от результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и времени занятости работников в этих условиях

(Приложения № 1,2).

** Приложения № 3 и 4 к Отраслевому Соглашению.*

35. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 3).

**Основание: ст.9 Закона «Об отпусках»*

36. 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»).

37. 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 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 ребёнка 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 ребёнка 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).

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

39. В случаях, предусмотренных ст.22 Закона «Об отпусках» в обязательном порядке предоставлять работникам по их желанию отпуска без сохранения заработной платы, продолжительностью, определенной законодательством и коллективным договором.

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

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

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

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

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 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.

** Конституцией Донецкой Народной Республики, Законом Донецкой Народной Республики «Об оплате труда», Кодексом законов о труде*

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

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

3. Заработная плата выплачивается работникам (или доверенному лицу, уполномоченному в установленном порядке) регулярно в рабочие дни . В случае, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днем, заработная плата выплачивается накануне .

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

4. По личному письменному согласию работника выплата заработной платы может осуществляться через учреждения банков.

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

6. 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».*

7. 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».**

- Организация оплаты труда осуществляется в соответствии с Конституцией Донецкой Народной Республики, Законом Донецкой Народной Республики «Об оплате труда», и иными законодательными актами Донецкой Народной Республики.
- Оплата труда работникам МДОУ №1 осуществляется согласно действующему законодательству, 2 раза в месяц.
- Заработная плата выплачивается в денежных единицах, которые имеют законное обращение на территории Донецкой Народной Республики.
- Заработная плата выплачивается работникам (или доверенному лицу, уполномоченному в установленном порядке) регулярно в рабочие дни . В случае, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днем, заработная плата выплачивается накануне (*Основание ст. 24 закона «Об оплате труда»*).
- По личному письменному согласию работника выплата заработной платы может осуществляться через учреждения банков.
- Удержания из заработной платы могут осуществляться только в случаях, предусмотренных действующим законодательством. При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 20 (двадцати) %, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством - 50 (пятидесяти) % заработной платы, подлежащей выплате.
- Расчёт заработной платы осуществляется согласно Постановлению Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики от 18.04.2015 № 6-4 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы».
- Планирование оплаты отпускного периода осуществляется в пределах месячного фонда оплаты труда работника.
- Оплата работникам за период отпуска будет осуществляться ежемесячно (за дни отпуска текущего месяца) одновременно с выплатой заработной платы за текущий месяц в пределах средств, выделяемых из Республиканского бюджета Донецкой Народной Республики в соответствии с действующим законодательством.
- Размер начислений на заработную плату и удержаний из заработной платы регулируется Постановлением Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики от 18.04.2015 № 6-7 «Об утверждении временного порядка о сборе и учете единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование на территории Донецкой Народной Республики» (с изменениями и дополнениями).
- Гарантии, касающиеся дополнительной оплаты труда за ранги, выслугу лет, стаж работы и иные, будут устанавливаться в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики, регулирующим оплату труда государственных гражданских служащих.

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 № 4), распределять фонд материального поощрения. Выплату вознаграждения по результатам работы за год, премирование работников осуществлять по согласованию с профкомом.

*** Основание: ст.144 КЗоТ.**

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

6. Совместно с профкомом разработать и утвердить Положение о порядке выплаты ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам организации за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей. (Приложение №6). Выплату указанного вознаграждения осуществлять на основании Положения и по согласованию с профкомом.

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.

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

8. Выплачивать педагогическим работникам надбавки за выслугу лет.

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

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.**

10. Выплачивать работникам заработную плату в денежном выражении.

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

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

11. 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».**

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

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

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

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

14. Осуществлять оплату труда в случаях, когда занятия не проводятся по независящим от работника причинам (неблагоприятные для работника метеорологические условия, эпидемии т. д) со счета заработной платы, установленной при тарификации, при условии выполнения работниками другой организационно-педагогической работы согласно функциональных обязанностей). Ориентировочный перечень таких работ – Приложение №7. При отсутствии такой работы осуществлять в соответствии с положениями ст.113 КЗоТ.

Основание: ст.113 КЗоТ, п. 9.4.3 Отраслевого Соглашения.

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

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

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

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

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).

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

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. 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»).

****Основание: ст.116 КЗоТ.***

20. Проводить выплату надбавок к заработной плате в случаях, предусмотренных действующим законодательством;

21. Обеспечить в учреждении гласность условий оплаты труда, порядке выплаты доплат, надбавок, вознаграждений, других поощрительных или компенсационных выплат, положений о премировании.

22. Не принимать в одностороннем порядке решений, изменяющие установленные в коллективном договоре условия оплаты труда.

23. Согласно ст.25 Закона ДНР «О профессиональных союзах» совместно с профсоюзом согласовывать вопросы оплаты труда работников. Системы и формы оплаты труда, нормы труда, расценки, тарифные сетки, схемы должностных окладов, условия введения и размеры надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других поощрительных, компенсационных, гарантийных и других выплат.

24. Проинформировать работника в письменной форме об общей сумме заработной платы, произведенных удержаниях с указанием их размера, о сумме, причитающейся к выплате.

25. Доплату за замену временно отсутствующих непедagogических работников осуществлять за фактически выполненную работу 50 % месячной ставки заработной платы отсутствующего работника.

26. Работу воспитателей, помощников воспитателей, которые остаются работать на вторую смену по причине невыхода на работу сменщика, или когда родители несвоевременно забирают детей из дошкольного учреждения и работа выполняется за пределами рабочего времени, установленного по графику работы, оплачивать как сверхурочную. Не допускать компенсацию сверхурочных работ путем предоставления отгула.

27. Осуществлять расчеты выплат во всех случаях сохранения средней заработной платы и обеспечения пособием в связи с временной нетрудоспособностью, беременностью и родами, исходя из должностного оклада того места, в котором происходило событие, связанное с соответствующими выплатами, с учетом постоянных доплат и надбавок.

28. Обеспечить работников, которые по графику работы работают в праздничные дни оплату в двойном размере.

29. 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.**

30. выплачивать работникам, занятым во вредных и тяжёлых условиях труда доплаты к тарифным ставкам по итогам аттестации рабочих мест (приложение №8)

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, 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).

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. Совместно, с профсоюзной стороной, разработать 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 №9).

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

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.

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

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

ЗоОТ гл. VI, ст. 33, 34, 35.

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 и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам (приложение № 10).

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

8. Работникам, которые работают на работах, связанных с загрязнением, выдавать бесплатно по установленным нормам мыло. На работах, где возможно влияние на кожу вредно действующих веществ, выдавать бесплатно по установленным нормам смывающие и обеззараживающие средства (приложение № 11).

КЗоТ ст 165; ЗоОт ст. 14.

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

ЗоОТ ст. 22.

11. Выплачивать за счет средств предприятия одноразовую материальную помощь работнику, который получил производственную травму при выполнении им трудовых обязанностей, без постоянной потери трудоспособности в случае отсутствия вины пострадавшего.

Если комиссией по расследованию несчастного случая установлено, что несчастный случай произошел вследствие невыполнения пострадавшим требований нормативных правовых актов по охране труда, размер единовременного пособия может быть уменьшен в порядке, предусмотренном законодательством, но не более чем на 50% (приложение № 12). не найден источник, носит рекомендательный характер

В таком случае степень вины пострадавшего устанавливает комиссия по охране труда учреждения.

Нарушения пострадавшим требований нормативных актов по охране труда, с которыми он не был законом вследствие несвоевременного или некачественного проведения обучения и инструктажа по вопросам охраны труда, необеспечения необходимыми нормативными документами, не является основанием для уменьшения ему размера единовременной помощи или возмещения ущерба.

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

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

13. 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.

14. 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.

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

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

ЗоОТ ст. 28.

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

ЗоОТ ст. 10 п.4, ст.22 п.18.

17. Организовать работу кабинета по охране труда учреждения в соответствии с Типовым положением о кабинете охраны труда.

18. 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.

19. 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.

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

ЗоОТ ст. 17 п.п.1-3, 8.

21. Разработать с участием профсоюзной стороны Положение о системе стимулирования охраны труда в учреждении.

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 согласно принятому Положению о премировании работников

ЗоОТ ст. 28 п.6.

КОММЕНТАРИЙ:

Этой статьей определено, что **виды поощрений определяются коллективным договором.**

22. 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.

ЗоОТ ст. 17 п. п. 1, 2, 8.

Работники предприятия обязуются:

23. 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.

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

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

ЗоОТ ст 23.

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

ЗоОТ ст.23.

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

ЗоОТ ст. 24.

28. 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.

29. Заботливо и рационально использовать имущество учреждения, не допускать его повреждения или уничтожения.

Профсоюзная сторона обязуется:

30. 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, спец обувью, другими средствами индивидуальной и коллективной защиты. В случае выявления нарушений требовать их устранения.

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

31. 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.

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

33. 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.

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

ЗоПС ст. 31 п.2.

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

ЗоПС ст 21 п.п.2-4.

36. 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.

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

38. Принимать участие:

- В разработке программ, положений, нормативно – правовых документов по вопросам охраны труда в учреждении.

ЗоПС ст. 20, ст. 21 п.2.

- В организации обучения работающих по вопросам охраны труда.

ЗоОТ ст. 25 п.п.4,5.

- В управлении всеобязательным 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.

- Обеспечить безопасные условия труда на рабочих местах, надлежащее функционирование системы управления охраной труда согласно Закону Донецкой Народной Республики «Об охране труда», для чего:

1.1. назначать должностных лиц, обеспечивающих решение конкретных вопросов охраны труда, утверждать инструкции об их обязанностях, правах и ответственности за выполнение возложенных на них функций;

1.2. Разрабатывать и утверждать положения, инструкции, другие акты по охране труда, действующие в пределах организации и устанавливать правила выполнения работ и поведения работников во время выполнения трудовых обязанностей;

1.3. При заключении трудового договора информировать под расписку работника об условиях труда, наличие на рабочем месте опасных и вредных факторов, возможных последствиях их влияния на здоровье, а также его права на льготы и компенсации за работу в таких условиях в соответствии с законодательством и коллективным договором;

1.4. Проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку знания ими требований охраны труда;

1.5. Организовывать проведение обязательных медицинских осмотров работников;

1.6. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи.

1.7. Проводить расследование и вести учёт несчастных случаев, аварий в соответствии с действующим законодательством.

1.8. Каждый квартал проводить с участием представителя профсоюзного комитета анализ причин возникновения несчастных случаев, аварий на производстве. Согласно выводам разрабатывать меры по снижению и предотвращению травматизма; обеспечить их выполнение.

1.9. Проводить систематический анализ состояния заболеваний и случаев временной нетрудоспособности и разработать конкретные мероприятия по предотвращению несчастных случаев на производстве.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Обеспечить предоставление педагогическим работникам ежегодного денежного вознаграждения в размере до одного должностного оклада за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей.

**Основание ст. 44 Закона Донецкой Народной Республики «Об образовании», п.8.4.1 Отраслевого соглашения*

2. 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*

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

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

5. Ежемесячно перечислять профкому средства на культурно-массовую, физкультурную и оздоровительную работу в размере 0.3 % фонда оплаты труда (после вступления в действие данной нормы закона).

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

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

7. Содействовать работникам в назначении им различных видов пенсий.

8. Создать условия для прохождения педагогами – женщинами, имеющими детей в возрасте до 15 лет, курсов повышения квалификации и переподготовки по месту проживания без направления их в командировки.

9. Выделить и оборудовать мебелью, приборами разогрева и т.д. комнату для отдыха и питания (при отсутствии в организации пунктов общественного питания).

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

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

12. Создать условия для прохождения педагогами, курсов повышения квалификации и переподготовки.

13. Способствовать работникам в назначении им пенсий за выслугу лет и по возрасту.

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

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 (медпунктов, бытовых помещений и т.д.). По результатам проверок составлять соответствующие акты и доводить их до сведения администрации. При необходимости, требовать устранения выявленных недостатков.

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

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

7. Организовывать оказание помощи в решении бытовых проблем пенсионерам, состоящим на учете в профсоюзной организации.

8. Организовывать проведение «дней здоровья», выезды на природу.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

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

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

2. Для обеспечения деятельности 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.*

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 ДНР «О профсоюзах».**

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

*** Статьей 42 Закона «О профсоюзах» установлено, что свободное от работы время не может быть менее 2-х часов в неделю, и предоставляется на условиях, определенных коллективным договором.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Предоставлять возможность работникам, являющимся членами выборных профсоюзных органов, осуществлять их полномочия. Изменение существенных условий их трудового договора, размеров оплаты труда, перевод по инициативе работодателя на другую работу, увольнение по инициативе работодателя производить только по

предварительному согласию данных работников, а при его отсутствии – с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а в отношении руководителя профсоюзного органа, профсоюзного представителя – вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

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

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

12. 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.

****Порядок и условия такой передачи предусматриваются Колдоговором.***

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

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

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

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

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

Работодатель признает профсоюзную сторону полномочным представителем интересов работников, работающих в организации, и согласовывает с ним приказы и другие локальные нормативные акты в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Для реализации полномочий Профсоюза, предусмотренных действующим коллективным договором, создавать надлежащие условия в соответствии со статьями 247-249 КЗоТ и раздела 3 Закона Донецкой Народной Республики «О профессиональных союзах».

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.

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

4. . Рассматривать итоги выполнения коллективного договора (выводы рабочей комиссии и отчеты первых лиц сторон, подписавших коллективный договор, о реализации принятых обязательств) на общем собрании (конференции) трудового коллектива 1 раз в год.

**Основание: ст.20 КЗоТ.*

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

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

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

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

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

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

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

ЗАВЕДУЮЩИЙ
М.П.

И.М.КРУТИЙ

По поручению трудового коллектива
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА

В.С.ЗУБКОВА

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

№	Наименование профессии (должности)	Основание	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Помощник воспитателя для детей в возрасте до 3-х лет	СПИСОК ¹ п.136 подраздел Общие профессии медицинских работников учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и образования Раздел XVII здравоохранение, образование и социальная помощь	7
2	Медицинская сестра	СПИСОК ¹ п.135 подраздел Общие профессии медицинских работников учреждений здравоохранения, социальной защиты населения и образования Раздел XVII здравоохранение, образование и социальная помощь	Не имеет права на ежегодный дополнительный отпуск за особый характер труда т.к. занята 30% на работах с особым характером труда в течении года
3	Уборщик служебных помещений	СПИСОК ¹ п.73 подраздел Другие виды производств Раздел XXII Общие профессии по всем отраслям	4

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, который имеют право
на ежегодный дополнительный отпуск за работу
с вредными и тяжёлыми условиями труда

№	Наименование профессии (должности)	Основание	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Повар	Аттестация рабочих мест 2021г.	4
2	Подсобный рабочий	Аттестация рабочих мест 2021г	0
3	Машинист по стирке белья	Аттестация рабочих мест 2021г	4

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников с ненормированным рабочим днем

№№	Название профессии и должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Заведующий	До 7
2	Заведующий хозяйством	До 7

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Шахтёрский ясли-сад №1»

1. Настоящее положение разработано для Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Шахтёрский ясли-сад №» (далее МДОУ) в соответствии с Кодексом законов о труде, Законом ДНР «Об образовании», согласно Устава, Правилами внутреннего трудового распорядка, с целью усиления социально – экономической защиты работников, стимулирования высокой производительности труда, повышения ответственности, активности и сознательности сотрудников.
2. Положение о премировании действует при условии наличия денежных средств для его реализации.
3. Действие Положения распространяется на всех работников.
4. Премию назначает заведующий
5. Условиями предоставления премии является:
 - сложность и напряженность в работе;
 - своевременное, добросовестное, качественное выполнение должностных функций;
 - обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины;
 - отсутствие нарушений исполнительской и трудовой дисциплины;
 - обеспечение охраны труда и техники безопасности;
 - активная деятельность организации по работе с одаренными детьми;
 - создание условий для инклюзивного образования в организации;
 - создание развивающей образовательной среды для повышения качества образования;
 - добросовестная подготовка учреждения к началу нового учебного года;
6. При назначении премии учитываются показатели снижения размера премии, за каждое запротоколированное нарушение:
 - за поступление обоснованных жалоб – от 15% до 100%;
 - за нарушение санитарно-гигиенических норм и правил – 10%;
 - за нарушение правил эксплуатации оборудования и приборов – 10%;
 - за нарушения охраны труда и техники безопасности – от 10% до 100%
 - за невыполнение или ненадлежащее выполнение приказов по ДОУ от 10% до 25%;
 - за нарушение финансово-хозяйственной дисциплины от 25% до 100%;
 - за нарушение трудовой дисциплины от 10% до 50%;
7. Размер премии определяется заведующим по согласованию с председателем ПК.
8. Начисление премии осуществляется на основании приказа и централизованной бухгалтерией управления образования.

ПОЛОЖЕНИЕ
о надбавках и доплатах работникам
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Шахтёрский ясли-сад №1»

1. Настоящее положение разработано на основе: Кодекса законов о труде, постановления президиума Совета Министров ДНР № 6-4 от 18.04.2015г. «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы».
2. Настоящее положение вводится с целью материального стимулирования трудовой деятельности работников дошкольного учреждения, повышения качества их работы, профессионального мастерства и укрепления трудовой дисциплины.
3. Средства на установление доплат и надбавок работникам формируются за счет и в пределах фонда оплаты труда.
4. Доплаты и надбавки стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к ставкам (окладам) или в суммарном отношении по итогам работы за месяц.
5. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются заведующим дошкольного учреждения в зависимости от дополнительного объема работ, выполняемого работником, качества выполнения, наличия денежных средств, на основании данного Положения.
6. Размер доплат и надбавок может устанавливаться:
 - на весь учебный, календарный год;
 - ежемесячно в течение учебного, календарного года;
 - с момента приема на работу.
- 7. Надбавка работникам дошкольного учреждения устанавливается:**
 - а) за высокие достижения в труде – до 50%:
 - активное внедрение новых образовательных стандартов – до 5%;
 - создание условий для функционирования групп – до 5%;
 - б) за выполнение особо важной работы – до 50%:
 - активное участие в жизни учреждения – до 5%;
 - участие в доставке гуманитарных грузов – до 5%;
 - в) за сложность, напряженность в работе – до 50%:
 - разъездной характер работы – до 5%;
 - привлечение спонсорских средств – до 5%;
 - организация питания детей – до 5%;
 - своевременная и в полном объеме подготовка и сдача отчетов, информации и т.д. – до 5%;
 - за системную разъяснительную работу с родителями, отсутствие обоснованных обращений родителей – до 5%.
- 8. Надбавка работникам технической службы:**
 - за сложность и напряженность в работе – до 30%;
 - за высокие достижения в труде – до 50%;

- за выполнение особо важной работы – до 50%.

9. Предельный размер указанных надбавок работникам не должен превышать 50 процентов должностного оклада одного работника.

10. Доплата работникам может устанавливаться:

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 50%;

- за совмещение профессий (должностей) – до 50%;

- за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ – до 50%;

- за работу в ночное время, за каждый час работы с 10:00 вечера до 6:00 утра – до 40%;

- за использование в работе дезинфицирующих средств, а также работникам, которые заняты уборкой туалетов – 10 %.

11. При изменении качества и объема работы установленные доплаты и надбавки могут быть пересмотрены или сняты в течение учебного года приказом заведующего дошкольного учреждения.

12. Установление размера доплат и надбавок производится на основании приказа заведующего дошкольного учреждения по согласованию с председателем профсоюзной организации.

13. Данное Положение вступает в силу с момента издания приказа заведующего дошкольного учреждения об его утверждении и введении в действие.

14. Данное Положение по мере необходимости может быть пересмотрено. Все изменения и дополнения вносятся после согласования с представителем трудового коллектива.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Шахтёрский ясли-сад №1»

1. Настоящее положение разработано на основе: Кодекса законов о труде, постановления президиума Совета Министров ДНР № 6-4 от 18.04.2015г. «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы».
2. Настоящее положение вводится с целью совершенствования деятельности дошкольного учреждения, стимулирования роста квалификации педагогических работников образцового выполнения служебных обязанностей.
3. Действие положения распространяется на всех педагогических работников, кроме тех, которые работают по совместимости.
4. Ежегодное денежное вознаграждение педагогическим работникам предоставляется за добросовестный труд и образцовое выполнение служебных обязанностей при условии достижения ими успехов в воспитании и обучении детей, отсутствия нарушений исполнительской и трудовой дисциплины.
5. Денежное вознаграждение педагогическим работникам определяется руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и выдается на основе разрешения заведующей, а руководителю - на основе решения начальника управления образования по согласованию с председателем совета профсоюза.
6. Размер ежегодного вознаграждения не должен превышать одного должностного оклада с учетом повышения (в течение года).
7. Денежное вознаграждение за добросовестный труд и образцовое выполнение служебных обязанностей выплачивается один раз в год по окончании календарного года или поквартально.
8. Для педагогических работников, работающих не полный календарный год, размер ежегодного денежного вознаграждения определяется пропорционально отработанному времени (месяцам) в календарном году в случаях, когда:
 - 8.1. педагогический работник принят на работу в течение календарного года;
 - 8.2. педагогическому работнику предоставлен отпуск, в связи с беременностью и родами;
 - 8.3. если работник уволился в связи с переездом мужа, невозможностью продолжать работу по состоянию здоровья.
9. При определении ежегодного денежного вознаграждения учитываются показатели снижения вознаграждения за каждое запротоколированное решение трудовых сборов, нарушение за данный период в следующих размерах:

- 9.1. за низкое качество образовательно-воспитательной работы и оздоровительных мероприятий - от 10%
- 9.2. за жалобы от родителей - от 10 %
- 9.3. за нарушение санитарных норм и правил - от 10 %
- 9.4. за нарушения правил эксплуатации оборудования и приборов - от 10 %
- 9.5. за неудовлетворительное содержание рабочего места; при отсутствии пополнения предметно - развивающих зон - от 10 %
- 9.6. за невыполнение распоряжений администрации - от 10 %
- 9.7. за опоздание на работу и преждевременный уход с работы - от 10 %
- 9.8. производственный травматизм взрослых и детей - от 10 %
- 9.9. за неумение сотрудничать с общественностью и привлечение внебюджетных средств - от 10 %
- 9.10. за инертное отношение к жизни коллектива, учреждения - от 10 %

Обратить внимание:

Основным условием предоставления денежного вознаграждения являются:

1. Достижения педагогическими работниками успехов в воспитании детей;
2. Качественное выполнение учебных программ, активное участие в методической работе;
3. Активное участие в работе с одаренными детьми, участие в городских конкурсах.
4. Снижение заболеваемости по группам;
5. Активное участие в подготовке сада к началу нового учебного года.
6. Отсутствие нарушений исполнительской и трудовой дисциплины.

Ориентировочный перечень работ во время неблагоприятных метеорологических условиях для работников

№	Мероприятия	Ответственные
1.	Работа в методическом кабинете: - ремонт методической литературы - сортировка наглядного материала	Воспитатели групп
2.	Изготовление дидактического материала	Воспитатели групп
3.	Ремонт детской литературы, настольно-печатных игр	Воспитатели групп
4.	Изготовление материала для оформления игровых участков: - флажки - скульптуры - изделия из бросового материала	Воспитатели групп
5.	Изготовление материала для оформления холла и коридоров дошкольного учреждения: - картины - выставочный материал - печатная наглядность	Воспитатели групп
6.	Подготовка к летнему оздоровительному периоду: - изготовление и ремонт выносного материала, атрибутов для организованной деятельности	Воспитатели групп
7.	Изготовление атрибутики для проведения развлечений, праздников, выступлений	Воспитатели групп

Приложение №8

**ПЕРЕЧЕНЬ
работников, имеющих право на доплаты
за вредные и тяжёлые условия труда по итогам аттестации рабочих мест**

№№	Название профессии и должности	Размер доплаты в процентном соотношении
1.	Повар	12%
2.	Машинист по стирке белья	8%
3.	Подсобный рабочий	12%

КОМПЛЕКСНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ
относительно достижения установленных нормативов безопасности,
гигиены труда и производственной среды,
повышения существующего уровня охраны труда,
предотвращения случаев производственного травматизма,
профессиональных заболеваний и аварий

№	Название мероприятий (работ)	Стоимость работ рос.руб		Эффективность мероприятий		Срок исполнения	Ответственные за исполнение
		План	Факт	Планируется	Достигнуто		
1	Регулярное пополнение аптек первой медицинской помощи.					1 раз в квартал	Старшая медсестра
2	Замена выщербленной посуды.					Ежедневно	Воспитатели, заведующий хозяйством
3	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях.					Еженедельно	Заведующий хозяйством
4	Закрепление мебели.					Август-сентябрь, по мере необходимости	Рабочий обслуживанию здания
5	Своевременное обеспечение орудиями труда, моющими средствами.					1 раз в месяц	Заведующий хозяйством
6	Обеспечение противогололедными средствами.					Октябрь	Заведующий хозяйством
7	Обеспечение гладкого пола, без сколов и выщербин.					В течение года	Заведующий хозяйством
8	Ремонт ограждений, ворот, калиток, построек на территории.					По мере необходимости	Заведующий хозяйством
9	Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников.					Апрель-август	Заведующий хозяйством, рабочий

КОММЕНТАРИЙ:

В графу 3 заносится сумма средств, которые планируется использовать на конкретное мероприятие (работу); в графе 5 указывается социальная эффективность мероприятия. Учитывая целесообразность ежегодного подведения итогов выполнения обязательств, целесообразно группировать мероприятия по кварталам.

Приложение №10

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

№№	Название производств, цехов, профессий и должностей	Наименование СИЗ	Срок эксплуатации (месяцев)	Примечание (замена, которая разрешается)
1	Повар	Куртка поварская, брюки (бриджи) или халат, фартук, косынка		
2	Подсобный рабочий	Куртка поварская, брюки (бриджи) или халат фартук, косынка		
3	Помощник воспитателя	Фартук, косынка		
4	Старшая медицинская сестра	Косынка, халат		
5	Дворник	Халат, перчатки		

ПЕРЕЧЕНЬ

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

№№	Название производств, цехов, профессий и должностей	Наименование моющих и обеззараживающих средств	Норма выдачи (руб. в месяц)
1	Уборщик служебных помещений	Мыло хозяйственное	

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:	
Первым	10-20
Повторным	30-40

ПРОШНУРОВАНО,
ПРОНУМЕРОВАНО И
СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ
41 (сорок один)
ЛИСТОВ.

ЗАВЕДУЮЩИЙ МДОУ
«ШАХТЁРСКИЙ ЯСЛИ-
САД №1»

И.М. Крутий
И.М. Крутий



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 506007919238457772130328223527430359021468958098

Владелец Крутий Ирина Михайловна

Действителен с 14.11.2022 по 14.11.2023