

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ г.Горловки
«Вечерняя школа №5» Скара С.В.

«25»



2021 года

От работодателя:

Директор МОУ г.Горловки
«Вечерняя школа №5»



(подпись)

2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА ГОРЛОВКИ «ВЕЧЕРНЯЯ ШКОЛА №5»
на период
с «25» августа 2021 года по «24» августа 2024 года

Принят на общем собрании трудового коллектива «25» 08 2021 г.

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА	
УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ	
НАСЕЛЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИЯ НИКИТОВСКОГО	
РАЙОНА Г.ГОРЛОВКА	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	
Проведена	«09» 09 2021 г.
Регистрационный номер	04/93
Отметка о наличии замечаний	замечаний -
мне	отсутствуют
Подпись	Григоренко С.В., г.г. спец.
У.А.М.М.М.	(Ф.И.О., должность лица осуществляющего регистрацию)

Перечень разделов коллективного договора

Раздел	Наименование разделов	стр
Раздел 1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3-6
Раздел 2.	ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ	6-7
Раздел 3.	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ	7-9
Раздел 4.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА	10-16
Раздел 5.	ОПЛАТА ТРУДА	17-20
Раздел 6.	УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	20-22
Раздел 7.	СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	22-23
Раздел 8.	ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	23-25
Раздел 9.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	25

Перечень приложений к коллективному договору

№ приложения	Наименование приложений	стр
Приложение №1	Перечень профессий и должностей работников, которые имеют право на ежегодный дополнительный отпуск за работу с ненормированным рабочим днем.	26
Приложение №2	Размеры выплат вознаграждения за выполненную работу работниками образовательной организации на основе тарифной системы оплаты труда, включающей тарифные ставки (должностные оклады)	27-28
Приложение №3	Положение о выплате работникам образовательной организации ежемесячных надбавок к должностным окладам (тарифным ставкам) за сложность и напряженность	29-32
Приложение №4	Положение о порядке выплаты ежегодного денежного	33

	вознаграждения педагогическим работникам школы за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей	
Приложение № 5	Перечень организационно – педагогической работы, выполняемой педагогическими работниками школы в случаях, когда в отдельные дни (месяцы) приостанавливается учебный процесс (эпидемия, метеорологические условия и другие случаи)	34
Приложение № 6	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	35
Приложение № 7	Состав комиссии представителей сторон по осуществлению контроля за выполнением коллективного договора	36

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА ГОРЛОВКИ «ВЕЧЕРНЯЯ ШКОЛА №5» на период с «25»августа 2021 года по «24» августа 2024 года

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.Цель заключения коллективного договора

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

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

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

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

2.Стороны договора и их полномочия.

Договор заключен между работодателем Муниципального общеобразовательного учреждения города Горловки «Вечерняя школа №5» в лице директора Ерешко Артема Игоревича с одной стороны (далее – **сторона работодателя**) и профсоюзным организатором первичной профсоюзной организации Муниципального общеобразовательного учреждения города Горловки «Вечерняя школа №5» Профсоюза работников образования и науки Донецкой Народной Республики от имени трудового

коллектива в лице профорганізатора Скарги Сергея Викторовича, с другой стороны (далее – **профсоюзная сторона**).

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

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

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

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

3. Сфера действия договора.

Положения договора распространяются на всех работников образовательной организации.

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

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

Неотъемлемой частью договора являются приложения к нему № 1,2,3,4,5,6,7.

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

Договор заключен на 3 года. Он вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х летнего срока. Действие Коллективного договора не может быть продлено.

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

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).*

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.

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.

Сторона, инициирующая внесение изменений и дополнений в договор, письменно уведомляет другую сторону о начале ведения переговоров (консультаций) и направляет свои предложения, которые рассматриваются совместно в 7-дневный срок со дня их получения другой стороной. (Приложение №1).

Изменения и дополнения к Коллективному договору вступают в силу с момента их подписания сторонами 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.

Работодатель обязуется в течение 10 рабочих дней со дня регистрации Коллективного договора обеспечить:

- опубликование текста Колдоговора на сайте организации, других средствах информации организации, информационных стендах и т.д.;

- ознакомление с Колдоговором 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.

Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в уполномоченном на то органе – управлении труда и социальной защиты населения городской администрации по месту нахождения организации.

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 профорганизатор первичной профсоюзной организации имеет право на равных условиях с работодателем рассматривать те или иные вопросы. Перед принятием (утверждением) документа работодатель должен предоставить проект этого документа на рассмотрение профорганизатора первичной профсоюзной организации. После рассмотрения проект документа визируется профорганизатором первичной профсоюзной организации. Единственной формой выражения согласия профорганизатора первичной профсоюзной организации является его решение. При наличии замечаний и предложений к проекту, они прилагаются в письменной форме. Работодатель обязан рассмотреть замечания и предложения и в случае их отклонения, уведомить об этом профсоюзную сторону.

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

РАЗДЕЛ 2. ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Обеспечить эффективную деятельность образовательной организации, исходя из фактических объемов финансирования и рационального использования специальных средств для повышения результативности работы, уровня образовательных услуг, развития материальной базы и улучшения экономического положения работников.
2. Обеспечить развитие и укрепление материально-технической базы организации, создание оптимальных условий для организации учебно-воспитательного процесса.
3. Применять способы материального и морального стимулирования качественного труда, рационального использования имеющегося в наличии оборудования, технических средств обучения.
4. Разработать при участии профсоюзной стороны и ввести систему материального и морального поощрения работников.
5. Регулярно информировать трудовой коллектив о результатах финансово-хозяйственной деятельности организации и перспективах её развития. Предоставлять профкому, имеющуюся в наличии информацию, документы по этим вопросам.

** На основании статей 30, 41 п.2 Закона «О профсоюзах» на письменный запрос профорганизатора такая информация должна быть предоставлена работодателем в сроки, установленные для рассмотрения письменного обращения статьей 15 Закона «Об обращениях граждан»: в течение 30 календарных дней со дня письменного обращения, а*

та, которое не требует дополнительного изучения, - безотлагательно, но не позднее 15 календарных дней со дня его получения

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

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

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

ПРОФСОЮЗНАЯ СТОРОНА 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.

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

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

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

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

Проводить не позднее 3-х месяцев с момента принятия соответствующего решения консультации с профсоюзной стороной о мероприятиях по предотвращению, уменьшению или смягчению негативных социальных последствий этих процессов: определения и утверждения мероприятий по предотвращению увольнений, возможного трудоустройства высвобождаемых работников и обеспечения социальной поддержки. Трёхмесячный период использовать для осуществления работы, направленной на снижение уровня сокращения численности работников. Применять следующие меры предупреждения увольнения работников и их социальной защиты:

- приостановка приема в организацию новых работников;

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

Рассматривать и учитывать предложения профсоюзной стороны по этим вопросам, а также по перенесению сроков, временному приостановлению или отмене мероприятий, связанных с увольнением работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Предупреждать работника о его высвобождении в письменной форме под личную роспись не позднее, чем за два месяца.

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

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

7. Предоставлять работнику, которого официально предупредили об увольнении в связи с сокращением численности или штата, на протяжении двух последних месяцев работы один день в неделю свободный от работы с оплатой его в размере среднего

заработка работника, в удобное для обеих сторон время, для решения вопроса собственного трудоустройства.

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

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 приема на работу работников аналогичной квалификации. В случае повторного приема 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.**

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

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

11. 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.**

ПРОФСОЮЗНАЯ СТОРОНА ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

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

***Основание: ст.49-4 КЗоТ**

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

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

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

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

РАЗДЕЛ 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

**Основание: п.6.4.6 Отраслевого Соглашения.*

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

4. Совместно с профсоюзной стороной разработать Правила внутреннего трудового распорядка организации. При необходимости вносить в них изменения и дополнения, утверждать их на общих собраниях трудового коллектива. Разработать и утвердить по согласованию с профсоюзной стороной 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 заключенному трудовому договору:

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

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

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

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

**Основание: ст.29 КЗоТ.*

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. Не расторгать трудовые договоры с работниками в случае изменения подчиненности организации, смене собственника, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), кроме случаев, определенных законодательством (пп.3, 4, 6, 7, 8 ст.40 и ст.41 КЗоТ), а также случаев сокращения численности или штата работников, предусмотренных п.1 ч.1 ст.40 КЗоТ. Не допускать увольнения работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности (кроме случаев, предусмотренных п.5 ч.1 ст.40 КЗоТ), а также в период пребывания работника в отпуске (кроме случаев ликвидации организации).

8. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для педагогических работников до 36 часов в неделю.

*** Основание:** статья 50, 51, 52 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.

9. Устанавливать режим рабочего времени педагогических работников в пределах 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.

10. Предоставлять учителям свободный от учебных занятий день для выполнения методической и организационной работы.

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

***Основание:** п.6.3, 6.4.1 Отраслевого Соглашения

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

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

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

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

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

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

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

15. 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.*

16. 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 профорганизатором первичной профсоюзной организации (т.к. педагогическая нагрузка – это норма труда).

17. 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.*

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

19. Согласовывать с профсоюзной стороной:

- штатное расписание;
- графики отпусков;
- учебную нагрузку педагогических работников;
- введение изменений, пересмотр условий труда;
- время начала и окончания работы;
- режим работы (в том числе смен);
- разделение рабочего времени на части;
- применение суммированного учета рабочего времени;

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

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

21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью от 3-х календарных дней на основании Перечня профессий и должностей работников муниципальных учреждений города Горловки, подведомственных Управлению образования администрации города Горловки, которые могут привлекаться к работе в условиях ненормированного рабочего дня. (Приложение № 1).

**Основание: Распоряжение главы администрации города Горловки от 03.06.2019г. № 452-р.*

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

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

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

В соответствии со ст.ст. 19-21 Закона «Об отпусках» к родительским отпускам относятся отпуска:

- по беременности и родам;

- по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

-дополнительный отпуск работникам, которые имеют детей или совершеннолетнего ребенка – инвалида с детства подгруппы А I группы. Одному из работающих родителей, имеющему двух и более детей в возрасте до 15 лет, или ребенка-инвалида, матери (отцу) ребенка, которые воспитывают ребенка без отца (матери) (в том числе в случае длительного пребывания матери (отца) в учреждениях здравоохранения), одинокому усыновителю, опекуну или полечителю, а также лицу, одному из приемных родителей или родителей-воспитателей, одному из работающих родителей, законных представителей ребенка- инвалида с детства подгруппы А I группы ежегодно предоставляется один раз в календарном году по заявлению 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. Данный вид отпуска не делится на части и предоставляется в текущем календарном году в любое удобное для работника время, и может быть перенесен не более чем на один календарный год. Отпуск может быть предоставлен до момента утраты права на него. Замена этого вида отпуска денежной компенсацией не допускается. При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный перенесенный и неиспользованный в текущем календарном году отпуск при наличии на момент увольнения права на него.

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

- дополнительный отпуск работникам, которые имеют детей или совершеннолетнего ребенка – инвалида с детства подгруппы А I группы. Так, одинокой матери, отцу ребенка или инвалида с детства подгруппы А I группы, который воспитывает их без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении), а также лицу, взявшему под опеку ребенка или инвалида с детства подгруппы А I группы, или одному из приемных родителей ежегодно предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней. При наличии нескольких оснований для предоставления этого отпуска его общая продолжительность не может превышать 17 календарных дней.

Указанный отпуск предоставляется сверх ежегодных отпусков (основного и дополнительных), а также сверх ежегодных отпусков, установленных другими законами и нормативно-правовыми актами. Данный вид отпуска не делится на части и предоставляется в текущем календарном году в любое удобное для работника время, и может быть перенесен не более чем на один календарный год. Отпуск может быть предоставлен до момента утраты права на него. Замена этого вида отпуска денежной компенсацией не допускается. При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный перенесенный и неиспользованный в текущем календарном году отпуск при наличии на момент увольнения права на него.

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

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

30. В случаях, предусмотренных ст.22 Закона «Об отпусках» предоставлять работникам в обязательном порядке на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

1) пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;

2) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, противопожарной службы, органов по контролю за оборотом

наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году.

3) инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней в каждом случае.

5) совместителям – на срок до окончания отпуска по основному месту работы.

6) матери, воспитывающей детей без отца, или отцу, воспитывающему детей без матери (в том числе и в случае продолжительного пребывания матери в лечебном учреждении), которая (который) имеет двух и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида – продолжительностью до 14 календарных дней ежегодно;

7) работникам для завершения санаторно-курортного лечения – продолжительностью, определенной в медицинском заключении.

8) работникам в период проведения военных действий в соответствующем населенном пункте с учетом времени, необходимого для возвращения к месту работы, но не более семи календарных дней после официального объявления о прекращении военных действий.

9) матери или другим лицам, указанным в части 1 статьи 20 настоящего Закона, по уходу за ребенком в возрасте до 10 лет – на период объявления карантина на соответствующей территории или в учреждениях, которые посещает ребенок.

10) работникам для ухода за больным родственником первой степени родства, который по заключению медицинского учреждения нуждается в постоянном постороннем уходе, – продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не более 30 календарных дней.

Предоставлять свободный от работы день в случаях:

- юбилейных дат со дня рождения работника.

***Основание: ст. 6 Закона «Об отпусках».**

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

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

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

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

ПРОФОРГАНИЗАТОР 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 над 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.

**В соответствии со ст.43 КЗоТ, ст.39 Закона «О профсоюзах» выборный орган первичной профсоюзной организации должен рассмотреть обоснованное письменное Представление работодателя в пятнадцатидневный срок. В случае пропуска трёхдневного срока после принятия решения выборным органом первичной профсоюзной организации, считается, что он дал согласие на расторжение трудового договора. Решение выборного органа первичной профсоюзной организации о не предоставлении согласия на расторжение трудового договора должно быть обоснованным. В случае, если в решении нет обоснования отказа в согласии на увольнение, работодатель имеет право уволить работника без согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.*

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. Ратифицировать членам трудового коллектива содержание нормативных документов по организации труда, их права и обязанности. Обеспечивать постоянный контроль над 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.

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.

**Основание: п.6.3 Отраслевого Соглашения.*

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ О СЛЕДУЮЩЕМ:

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

** Основание: ст. 98 КЗоТ.*

2. Выплачивать вознаграждение за выполненную работу работникам организации на основе тарифной системы оплаты труда, включающей: тарифные ставки (должностные оклады), тарифную сетку разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы, схемы должностных окладов и тарифно-квалификационных характеристик работ, профессий и должностей, в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством и Отраслевым Соглашением (Приложение № 2)

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

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

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

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

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

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

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

3. Содействовать в решении вопросов выплаты работникам заработной платы в денежном выражении регулярно в рабочие дни не реже двух раз в месяц через промежуток времени не превышающий шестнадцати календарных дней и заработной платы за период ежегодного отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

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

4. 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.

5. Выплачивать работникам образовательной организации ежемесячную надбавку к должностным окладам (тарифным ставкам) за сложность и напряженность в работе в

следующих размерах: с 1 тарифного разряда по 12 тарифный разряд – до 20%, с 13 тарифного разряда по 18 тарифный разряд – до 15% в соответствии с Положением о выплате стимулирующих надбавок за сложность и напряженность. (Приложение № 3)
Основание: *ст.144 КЗоТ; Постановление Правительства ДНР от 25.12.2020г. № 87-13*

6. Выплачивать педагогическим работникам надбавки за выслугу лет ежемесячно
- в зависимости от стажа педагогической работы в следующих размерах: более 3 лет - 10%, более 10 лет – 20%, более 20 лет - 30% должностного оклада (ставки заработной платы).

***Основание:** *ст. 44 Закона «Об образовании».*

7. Выплачивать ежегодное денежное вознаграждение педагогическим работникам за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей. Выплату указанного вознаграждения осуществлять на основании Положения и по согласованию с профорганизатором в пределах фонда оплаты труда. (Приложение № 4).

***Основание:** *ст. 44 Закона «Об образовании»; п. 9.4.1 Отраслевого Соглашения.*

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

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

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

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

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

10. Осуществлять оплату труда в случаях, когда занятия не проводятся по независящим от работников причинам (неблагоприятные погодные условия, эпидемии и т.д.), из расчета заработной платы, установленной при тарификации, при условии выполнения работниками другой организационно-педагогической работы в соответствии с их функциональными обязанностями и ориентировочным перечнем таких работ. (Приложение № 5).

При отсутствии такой работы оплату осуществлять в соответствии с положениями ст.113 КЗоТ.

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

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

***Основание:** *п.3.11. Положения "О проведении аттестации педагогических работников.*

12. 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. 9.4.3 Отраслевого Соглашения.**

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

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

14. 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.**

15. Производить удержания из заработной платы работника только в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Не допускать удержания из выходного пособия, компенсационных и других выплат, на которые, согласно законодательству, изыскание не обращается.

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

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

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

***Основание: ст. 116 КЗоТ.**

ПРОФСОЮЗНАЯ СТОРОНА ОБЯЗУЕТСЯ:

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

4. 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.

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

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

***Основание: ст. 226 КЗоТ Украины.**

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

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

РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Разработать, по согласованию с профсоюзной стороной, и обеспечить выполнение 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 № 6).

**Основание: ст. 13 КЗоТ; ст. 22, 28 Закона «Об охране труда».*

2. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами и работниками требований Закона ДНР «Об охране труда», нормативных актов об охране труда, технологических процессов.

3. За счет средств образовательной организации осуществлять проведение расследования 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.

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

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

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

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

**Основание: ст. 153 КЗоТ; ст. 12 п.п.2,5. Закона «Об охране труда».*

6. Отчислять средства на охрану труда образовательной организации в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда, при наличии внебюджетных средств - 0,5%.

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

**Основание: ЗоОТ ст. 28, п.3*

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

***Основание:** ЗоОТ ст.ст. 10 п.4, 22 п.2 и п.18.

8. За счет средств предприятия проводить обучение представителей профсоюза по вопросам охраны труда, предоставлять им свободное от основной работы время с сохранением заработной платы для привлечения к проверкам состояния условий, безопасности труда и расследования несчастных случаев.

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

9. 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.

Работники образовательной организации обязуются:

1. Изучать и выполнять требования нормативных актов об охране труда, правил эксплуатации машин, механизмов, оборудования и других средств производства. Своевременно информировать соответствующее должностное лицо о возникновении опасных и аварийных ситуаций на рабочем месте, участке, в структурном подразделении. Лично принимать посильные меры относительно их предотвращения и устранения.

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

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

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

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

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

Профсоюзная сторона обязуется:

1. Осуществлять контроль над соблюдением стороной работодателя законодательства об охране труда, созданием безопасных и безвредных условий труда, надлежащих производственных и санитарно – бытовых условий. В случае выявления нарушений требовать их устранения.

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

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

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

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

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

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

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

5. Контролировать устранение причин несчастных случаев, определенных комиссиями по их расследованию, своевременное и полное возмещение ущерба и выплату единовременной помощи потерпевшим и семьям погибших на производстве, а также

наличие и полноту инструкций по охране труда для всех профессий, ведение соответствующей документации по охране труда (журналов инструктажей по охране труда, периодических осмотров оборудования, средств повышенной опасности на соответствие их требованиям нормативных документов и т.п.).

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

6. Принимать участие:

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

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

6.2. В организации обучения работающих по вопросам охраны труда.

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Обеспечить предоставление всем категориям работников материальной помощи, в том числе на оздоровление, в сумме до одного должностного оклада в год (материальная помощь на погребение указанным выше размером не ограничивается), выплату премий в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы в пределах фонда заработной платы, утвержденного в сметах.

*** Основание:** п. 9.4.2 Отраслевого Соглашения

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

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

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

5. Содействовать работникам в назначении им различных видов пенсий.

ПРОФОРГАНИЗАТОР ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

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

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

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

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

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

2. Для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации, проведения собраний работников организации предоставлять бесплатно помещения со всем необходимым оборудованием. Предоставлять профсоюзной организации возможность размещать собственную информацию в помещениях и на территории учреждения в доступных для работников местах.

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

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

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

4. Предоставлять профорганизатору свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для выполнения им полномочий и общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также на время участия в работе выборных профсоюзных органов и профсоюзной учебы.

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

5. Освобождать профорганизатора от работы, с оплатой в размере среднего заработка, на время участия в качестве делегата на съездах, конференциях, созываемых профсоюзами, а также в работе их пленумов и президиумов, координационных советов.

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

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

- требовать и получать от работодателя, других должностных лиц соответствующие документы, сведения и объяснения, касающиеся условий труда, выполнения коллективных договоров и соглашений, соблюдения законодательства о труде и социально-экономических прав работников;

- непосредственно обращаться по профсоюзным вопросам письменно или устно к работодателю, должностным лицам;

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

- размещать информацию о деятельности профсоюзов, их организаций и объединений в помещениях и на территории организации в доступных для работников местах.

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

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

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

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

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

9. 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.

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

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

11. По приглашению профорганизатора принимать участие в мероприятиях, проводимых профсоюзной стороной.

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

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

данной работы, или совершения работником действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения с работы.

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

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

11. По приглашению профорганизатора принимать участие в мероприятиях, проводимых профсоюзной стороной.

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

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

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

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

2. Обеспечить осуществление контроля над выполнением договора рабочей комиссией представителей сторон (ПРИЛОЖЕНИЕ № 7).

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

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

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

***Основание: ст.20 КЗоТ.**

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

6. 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.

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

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

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МОУ г.Горловки «Вечерняя школа №5» Скарпа С.В.



«25»

2021 года

От работодателя:

Директор МОУ г.Горловки «Вечерняя школа №5» Ерешко А.И.



(подпись)

2021 года

к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения города Горловки
«Вечерняя школа № 5»
на период с «25» августа 2021 года
по «24» августа 2024 года

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

№п/п	Название профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Директор	3

**Основание: Распоряжение главы администрации города Горловки от 03.06.2019г. № 452-р.*

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ «Горловка»
«Вечерняя школа № 5» С.В. Сабара



От работодателя:
Директор МОУ г.Горловки
«Вечерняя школа №5»
Брежнев А.И.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения города Горловки
«Вечерняя школа № 5»
на период с «25» августа 2021 года
по «24» августа 2024 года

**Размеры выплат вознаграждения
за выполненную работу работниками образовательной организации
на основе тарифной системы оплаты труда, включающей: тарифные ставки
(должностные оклады)**

(Тарифная сетка разрядов и должностных окладов (тарифных ставок) по оплате труда работников утверждена Постановлением Президиума Совета Министров Донецкой Народной Республики от 18 апреля 2015 г. № 6-4 «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и размеров должностных окладов (тарифных ставок) по оплате труда работников учреждений, предприятий, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы»

<i>Тарифные разряды</i>	<i>Размеры должностных окладов(тарифных ставок), рос. руб.</i>
1	9 326
2	9 371
3	9 445
4	9 521
5	9 739
6	10 380
7	11 028
8	11 738
9	12 386
10	13 031
11	14 103
12	15 176
13	16 251
14	17 326
15	18 470
16	19 974
17	21 476
18	22 980
19	24 485
20	26 056

21	27 560
22	29 065
23	30 570
24	31 218
25	32 286

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ г. Горловки
«Вечерняя школа № 5» Скарго С.В.



От работодателя:
Директор МОУ г. Горловки
«Вечерняя школа № 5»
Брейко А.И.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения города Горловки
«Вечерняя школа № 5»
на период с «25» августа 2021 года
по «24» августа 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о выплате работникам образовательной организации
ежемесячных надбавок к должностным окладам (тарифным ставкам)
за сложность и напряженность

1. Общие положения

1.1. Положение о Порядке и размере доплат за сложность и напряженность в работе (далее — Положение) регулирует порядок и условия установления и выплаты доплат работникам школы.

1.2. Работникам образовательной организации устанавливаются доплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей, надбавки за высокую результативность, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда.

1.3. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.4. Целью установления и выплаты доплат является повышение эффективности и качества труда работников школы, усиление их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, в успешном реализации функций, возложенных на образовательную организацию, в укреплении материально-технической базы школы, а также обеспечение социально-экономической защиты и поддержки работников.

1.5. Настоящее Положение, а также изменения в Положение и дополнения к Положению обсуждаются и принимаются на общем собрании работников образовательной организации, а затем утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.6. Данное Положение вступает в действие с момента его утверждения и распространяется на всех работников школы.

2. Условия, порядок установления и отмены доплат.

2.1. Доплаты за сложность и напряженность в работе могут быть установлены на определенный период времени или за выполнение конкретного объема работ как штатным работникам, так и работающим по совместительству.

2.2. Доплата работникам производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда.

2.3. Доплата работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда. Доплата работникам не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников или при отсутствии экономии фонда оплаты труда.

2.4. Доплаты работникам производится, как правило, ежемесячно по результатам труда работника за месяц при условии качественной работы и не зависит от стажа, квалификации и нагрузки сотрудника.

2.5. Решение о назначении надбавок и доплат работникам (их отмене, снижении, повышении) оформляется приказом директора школы, доводится до сведения коллектива. Все случаи снятия доплат и надбавок рассматриваются руководителем образовательной организации, по согласованию с профсоюзным органом. Основанием являются докладные записки и аналитические справки структурных подразделений и ответственных за них, объяснительные сотрудников.

3. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплат, надбавок или их лишение.

3.1. Размер всех надбавок и доплат к заработной плате вычисляется в % от ставки соответствующего работника.

3.2. Основанием для частичного снятия доплат и надбавок могут быть следующие случаи:

	Основание для частичного снятия выплат	снижение размера доплат (в %)
	нарушение Устава МОУ г. Горловки «ВШ № 5», Правил внутреннего распорядка, других локальных актов школы	до 10 %размера доплаты
	нарушение трудовой и исполнительской дисциплины	от 5 до 10 %размера доплаты
	нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности	до 20 %размера доплаты
	обоснованные жалобы учащихся, представителей общественности на педагогов и технический персонал	от 5 до 10 %размера доплаты
	халатное отношение к учебно-материальной и материально-технической базе	от 5 до 10 %размера доплаты
	наличие серьезных нарушений в ведении нормативных документов, несвоевременное предоставление отчетной документации	от 5 до 10 %размера доплаты
	недобросовестное выполнение должностных инструкций, функциональных обязанностей	до 5%размера доплаты
	несвоевременное или некачественное выполнение или отказ от выполнения работ, за которые установлены доплаты или надбавки.	до 20 %размера доплаты

3.3. Доплата не производится в случае:

- наличия у работника дисциплинарного взыскания в течении срока действия дисциплинарного взыскания.
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей, которое привело к детскому травматизму во время учебно- воспитательного процесса.

4. Показатели назначения доплат работникам

4.1. Доплаты работникам производится по следующим показателям:

	Основания для стимулирующих выплат	размер доплат (в %)
	<i>Педагогическим работникам за:</i>	
.1	добросовестное исполнение должностных обязанностей, выполнение дополнительной работы, поручений администрации школы	25% в размере
.2	высокое качество подготовки и проведения внеклассных мероприятий	
.3	организацию и проведение мероприятий, повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности,	
.4	качественное выполнение всеобща, отсутствие пропусков учащимися уроков без уважительной причины	
.5	эффективную работу по методической теме школы	
.6	высокий уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, подготовка отчетов, участие в работе совещаний и т.д.),	
.7	организацию сотрудничества с родителями	
.8	успешное руководство выпускным классом (9 и 11 классы)	дополнительно 3%
.9	качественное ведение документации по территории обслуживания школы	дополнительно 3%
.10	ведение Журналов Протоколов педсоветов, совещаний, заседаний комиссии по социальному страхованию	дополнительно 2%
.11	участие работника в городских и республиканских конкурсах профессионального мастерства,	дополнительно 5%, занятые призовые места – дополнительно до 10 %.
.12	эффективная организация учебной деятельности обучающихся, высокий уровень развития классного коллектива	дополнительно 3%
.15	ведение профсоюзной работы	дополнительно 2%
.16	руководство школьным и/или городским методическим объединением	дополнительно 2%
.17	Повышение рейтинга детской организации на уровне школы, района, города	дополнительно 2%
.18	добросовестная работа по социальному сопровождению учащихся класса, вовлечение обучающихся во внеклассную и внеурочную деятельность.	дополнительно 2%

5. Сроки действия Положения.

5.1. Настоящее Положение действует в течение учебного года.

5.2. Виды и размеры доплат и надбавок могут пересматриваться перед началом учебного года, могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника

Глава 4. Дополнительные положения

В переходный период заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда

работников общеобразовательных учреждений, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае, если заработная плата работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в общеобразовательном учреждении до введения новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, работнику выплачивается доплата в абсолютном размере за счет стимулирующей части фонда оплаты труда.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемой в соответствии с новой системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, и заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в общеобразовательном учреждении до введения новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений.

Размер доплаты устанавливается в абсолютном размере на начало учебного года и не зависит от изменения размеров стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося.

Доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. В случае уменьшения объема должностных обязанностей работника доплата устанавливается пропорционально выполняемому объему должностных обязанностей работника.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МОУ г. Горловки
«Вечерняя школа № 5» к.п. С.В.



От работодателя:

Директор МОУ г. Горловки
«Вечерняя школа № 5»
Косишко А.И.



(подпись)

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

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

Действие Положения распространяется на всех педагогических работников МОУ, кроме тех, кто работает по совместительству.

Ежегодное денежное вознаграждение представляется педагогическим работникам за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей, при условии достижения ими успехов в воспитании обучающихся, их обучении, методическом обеспечении МОУ, отсутствия нарушения исполнительской и трудовой дисциплины.

Конкретный размер ежегодного вознаграждения педагогическим работникам МОУ оформляется приказом директора МОУ с последующим согласованием с профсоюзным комитетом, а директору МОУ – на основании «Положения о выплате ежегодного денежного вознаграждения руководителям образовательных организаций» и оформляется приказом начальника отдела образования по согласованию с Президиумом Никитовской районной города Горловки территориальной профсоюзной организации Профсоюза работников образования и науки Донецкой Народной Республики.

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

- а) работник принят на работу в течение календарного года;
- б) работнику представлен отпуск по уходу за ребенком.

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

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

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МОУ г. Горловки
«Вечерняя школа № 5» С.В.



От работодателя:

Директор МОУ г. Горловки
«Вечерняя школа № 5»
Среинко А.И.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения города Горловки
«Вечерняя школа № 5»
на период с «25» августа 2021 года
по «24» августа 2024 года

ПЕРЕЧЕНЬ

организационно – педагогической работы, выполняемой педагогическими работниками школы в случаях, когда в отдельные дни (месяцы) приостанавливается учебный процесс (эпидемии, метеорологические условия и другие случаи).

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

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

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МОУ г. Горловки
«Вечерняя школа № 5» С.В.



От работодателя:

Директор МОУ г. Горловки
«Вечерняя школа № 5»



(Подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения города Горловки
«Вечерняя школа № 5»
на период с «25» августа 2021 года
по «24» августа 2024 годы

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

№ п/п	Название мероприятий (работ)	Стоимость работ (тыс. руб.)	Эффективность мероприятий	Ответственные за исполнение	Срок исполнения
1	2	3	4	5	6
1.	Организации и проведение медицинских осмотров работников	1882.00	Определение проф. пригодности и здоровья сотрудников	Директор	Ежегодно в августе
2.	Организация проверки знаний учителей по охране труда. соблюдения техники безопасности, пожарной безопасности на рабочем месте	-	Определение уровня знаний пед. работников по вопросам охраны труда, соблюдения техники безопасности и пожарной безопасности на рабочем месте	Ответственный по охране труда	Постоянно
3.	Проведение дней охраны труда	-	Обучение обучающихся вопросам охраны труда	Ответственный по охране труда	Ежегодно

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МОУ г. Горловки
«Вечерняя школа № 5» **С.В. Карпачев**



От работодателя:

Директор МОУ г. Горловки
«Вечерняя школа № 5»
Бренико А.И.



(подпись)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к коллективному договору
муниципального общеобразовательного
учреждения города Горловки
«Вечерняя школа № 5»
на период с «25» августа 2021 года
по «24» августа 2024 года

СОСТАВ
комиссии представителей сторон по осуществлению
контроля за выполнением коллективного договора

От работодателя:

1. Директор МОУ г.Горловки «Вечерняя школа № 5» – Ерешко А.И.

От работников:

1. Председатель первичной профсоюзной организации МОУ г.Горловки
«Вечерняя школа № 5» – Скарпа С.В.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ г.Горловки
«Вечерняя школа № 5» – Скарпа С.В.



От работодателя:

Директор МОУ г.Горловки
«Вечерняя школа № 5»
Ерешко А.И.



(подпись)

Озвучиваю. учитель Херемидасов Н.В.

25.08.2021. *[Signature]*

25.08.2021 учитель Херемидасов Н.В. *[Signature]*

25.08.2021 учитель Скарт С.В. *[Signature]*

В данном коллективном договоре

Л.А. Горюхи, ВИШ 55'
(полное наименование учреждения)

протокол пронумеровано 36 (тридцать шесть) листов

От работников: Скарго С.В.
(ФИО)

(подпись)

МП

От работодателя: Григорьев В.И.
(ФИО)




сверено 36 (тридцать шесть) листов

Главной специалист Григорьев С.В.
(должность) (подпись) (Ф.И.О.)