

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЗУЕВСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и коллективом
ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЗУЕВСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

на 2021-2024 годы

Принят на собрании
трудового коллектива Государственного
профессионального образовательного
учреждения «Зуевский энергетический
техникум» Государственного
образовательного учреждения высшего
профессионального образования «Донецкий
национальный технический университет»
Протокол № 4 от 31.08.2021г.

СОДЕРЖАНИЕ

Сокращения, которые употребляются в тексте коллективного договора	3
Сокращенные названия законодательных актов	3
РАЗДЕЛ 1. Общие положения	4
1.1 Цель заключения коллективного договора	4
1.2 Стороны договора и их полномочия	4
1.3 Сфера действия договора	5
1.4 Срок действия коллективного договора и вступление его в силу	5
1.5 Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор	5
1.6 Порядок и сроки доведения содержания коллективного договора до работников....	6
1.7 Уведомительная регистрация коллективного договора	6
РАЗДЕЛ 2. Производственно-экономическая деятельность и развитие образовательного учреждения	7
РАЗДЕЛ 3. Обеспечение продуктивной занятости.....	8
РАЗДЕЛ 4. Трудовые отношения, режим труда и отдыха	11
РАЗДЕЛ 5. Оплата труда	19
РАЗДЕЛ 6. Условия и охрана труда	23
РАЗДЕЛ 7. Социальные льготы, гарантии, компенсации	28
РАЗДЕЛ 8. Обеспечение жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организация оздоровления работников	30
РАЗДЕЛ 9. Обеспечение равных прав и возможностей мужчин и женщин.....	30
РАЗДЕЛ 10. Предупреждение дискриминации	31
РАЗДЕЛ 11. Гарантии деятельности профсоюзной организации	32
РАЗДЕЛ 12. Заключительные положения	35
ПРИЛОЖЕНИЯ	
Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка	37
Приложение 2 Нормативная база, используемая при оплате труда	48
Приложение 3 Положение о премировании или денежное вознаграждение для работников.....	50
Приложение 4 Перечень надбавок и доплат к должностным окладам (тарифной ставке) работникам техникума	55
Приложение 5 Положение о порядке выплаты ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей	61
Приложение 6 Положение о службе охраны труда.....	65
Приложение 7 Положение о порядке проведения обучения и проверке знаний по охране	73
Приложение 8 Соглашение по охране труда	84
Приложение 9 Размер одноразовой материальной помощи при получении производственной травмы.....	89
Приложение 10 Порядок уменьшения размера единовременного пособия.....	90
Приложение 11 Перечень должностей с ненормированным рабочим днем. График работы (сменности). Организационно-педагогические виды работы	91
Приложение 12 Расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполнения работ, совмещение профессий	93
Приложение 13 Порядок выплаты надбавок за выслугу лет.....	94
Приложение 14 Порядок предоставления ежегодного основного отпуска продолжительностью 56 календарных дней руководителям и педагогическим работникам	95

СОКРАЩЕНИЯ, КОТОРЫЕ УПОТРЕБЛЯЮТСЯ В ТЕКСТЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

1. Коллективный договор – договор.
2. Предприятие, учреждение, организация – образовательное учреждение
3. Работодатель или уполномоченный им орган – работодатель
4. Профсоюзный комитет или общий представительный орган профсоюзов – профсоюзная сторона.
5. ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЗУЕВСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ» ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» – Техникум
6. ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЗУЕВСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ» ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ – ППО ГПОУ «ЗЭТ» ГОУ ВПО «ДОННТУ» ПРОН ДНР.

СОКРАЩЕННЫЕ НАЗВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ АКТОВ:

- КЗоТ – Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71, № 322-VIII.
- ЗоПС – Закон ДНР «О профессиональных союзах» от 29.06.2015, № I-25П-НС.
- ЗоОТ – Закон ДНР «Об охране труда» от 3.04.2015, № I-П8П-НС.
- ЗоСЗИ – Закон ДНР «Об социальной защите инвалидов» от 15.05.15, № 1-181 П-НС.
- ЗоЗВТ – Закон Украины «Об основных основах социальной защиты ветеранов труда и других граждан преклонного возраста в Украине» от 16.12.93, № 3721-XII.
- ГКГТН – Государственный комитет Гостехнадзора ДНР.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Цель заключения коллективного договора

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

Положения и нормы договора разработаны на основании действующего трудового законодательства: Законов Донецкой Народной Республики «Об образовании», «Об оплате труда», «Об охране труда», «Об отпусках», «О профессиональных союзах», постановления Правительства Донецкой Народной Республики «Об утверждении Временного порядка заключения и уведомительной регистрации отраслевых (межотраслевых) соглашений и коллективных договоров» № 54-5 от 11.09.2020, Отраслевого соглашения и других нормативных правовых актов.

Договор содержит согласованные обязательства сторон, заключивших его, по созданию условий повышения эффективности работы образовательного учреждения, 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 ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЗУЕВСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ» ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» (далее **Техникум**) в лице директора, с одной стороны (далее – **сторона работодателя**) и ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЗУЕВСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ» ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ» ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ (далее **Профком**) от имени трудового коллектива, с другой стороны (далее – **профсоюзная сторона**).

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

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

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

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

3. Сфера действия договора

Положения договора распространяются на всех наемных работников **Техникума**.

Отдельные положения договора, определенные по взаимному согласию сторон, распространяются на пенсионеров и инвалидов труда, бывших работников учреждения, на работников, уволенных по инициативе работодателя (в связи с изменениями в организации производства и труда в 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- №14.

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 до заключения нового договора. Действие Коллективного договора не может быть продлено.

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

При реорганизации (ликвидации) **Техникума** Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ликвидации).

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.

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.

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 Управлении труда и социальной защиты населения администрации города Харцызска. Изменения и дополнения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

6. Порядок и сроки доведения содержания коллективного договора до работников

Работодатель обязуется в 10-дневный срок после подписания и регистрации договора обеспечить:

- его тиражирование в количестве 3 (трёх) экземпляров на бумажном носителе;
- опубликование текста Коллективного договора на сайте **Техникума**.
- ознакомление с Коллективным договором всех работников, а также вновь принятых в **Техникум** работников во время заключения с ними трудового договора под подпись.

7. Уведомительная регистрация коллективного договора

Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в Управлении труда и социальной защиты населения администрации города Харцызска.

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.

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

«По согласованию» означает, что профком имеет право на равных условиях с работодателем рассматривать те или иные вопросы. Перед принятием (утверждением) документа работодатель должен предоставить проект этого документа на рассмотрение профсоюзного комитета. После рассмотрения проект документа визируется представителем профкома. Единственной формой выражения согласия профкома является его решение, принятое большинством голосов. При наличии замечаний и предложений к проекту, они прилагаются в письменной форме. Работодатель обязан рассмотреть замечания и предложения и, в случае их отклонения, уведомить об этом профсоюзную сторону.

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

РАЗДЕЛ 2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

2. Обеспечить развитие и укрепление материально-технической базы образовательного 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 по повышению продуктивности труда, рационального и бережного использования оборудования, материальных ресурсов.

5. Ежегодно информировать трудовой коллектив о результатах финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения 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. Если не требуется дополнительного изучения, информация подается безотлагательно, но не позднее 15 календарных дней со дня его получения.

6. Создавать условия для обеспечения участия работников в управлении образовательным учреждением. Организовывать сбор и рассмотрение предложений работников по вопросам улучшения работы образовательного учреждения. 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: педагогического совета, других органов управления, формирование которых предусмотрено Положением **Техникума**. Своевременно информировать его о дате и повестке дня таких заседаний.

Основание: п. 11.3.4 Отраслевого Соглашения.

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

9. Разработать план развития материально-технической базы **Техникума** на 2021 – 2024 годы и ходатайствовать перед Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики о выделении необходимых денежных средств.

10. Ежегодно в конце календарного года при подведении итогов выполнения коллективного договора отчитываться перед собранием трудового коллектива **Техникума** о финансовом положении организации и использовании специальных средств.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Принимать участие в разработке и реализации планов экономического и социального развития **Техникума**, в решении вопросов распределения и использования материальных и финансовых ресурсов, привлекать работников к управлению образовательным учреждением. Совместно с администрацией осуществлять практические мероприятия, направленные на повышение эффективности деятельности образовательного учреждения. Рассматривать эти вопросы на заседаниях профкома. Совместно с профсоюзными органами всех уровней добиваться от вышестоящих государственных органов управления образованием увеличения ассигнований на развитие и содержание образовательного учреждения.

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

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

4. Организовать сбор и обобщение предложений работников по вопросам деятельности **Техникума**, доводить их стороне работодателя на педагогических советах и собраниях коллектива, 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) или реструктуризации образовательного учреждения;
- перепрофилирования, частичной остановки деятельности;
- передачи образовательного учреждения из государственной собственности в коммунальную собственность, изменения собственника;
- ликвидации образовательного учреждения с предоставлением информации о планируемых мероприятиях, связанных с ними увольнениях работников, причинах и сроках таких увольнений, количестве и категориях работников, которых это может касаться.

Проводить не позднее 3-х месяцев с момента принятия соответствующего решения консультации с профсоюзной стороной о мероприятиях по предотвращению, уменьшению или смягчению негативных социальных последствий этих процессов: определения и

утверждения мероприятий по предотвращению увольнений, возможного трудоустройства, высвобождаемых работников, их возможного трудоустройства и обеспечения социальной поддержки. Трёхмесячный период использовать для осуществления работы, направленной на снижение уровня сокращения численности работников. Рассматривать и учитывать предложения профкома по этим вопросам, а также по перенесению сроков, временному приостановлению или отмене мероприятий, связанных с увольнением работников.

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

2. Применять следующие меры предупреждения увольнения работников и их социальной защиты:

- приостановка принятия в организацию новых работников;
- ограничение работ по совместительству;
- перемещение работников на другие рабочие места, в 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);
- предоставление высвобождаемым работникам и членам их семей материальной помощи, других видов социальной поддержки, предусмотренных коллективным договором **Техникума**.

3. Обеспечить, в случае принятия соответствующих решений, участие представителя профкома в работе комиссий по реструктуризации, реорганизации, перепрофилирования учреждения.

Основание: ст.27 Закона «О профсоюзах».

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

5. 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.

6. 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 работниками, имеющими неполную недельную нагрузку;
- привлекать к преподавательской работе руководящих, педагогических и других работников **Техникума**, 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.

7. Не допускать сокращения численности педагогических работников при введении новых форм и технологий организации учебного процесса в Техникуме.

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

Преимущественное право на оставление на работе при проведении увольнений по инициативе администрации имеют работники, имеющие многолетний непрерывный стаж работы в образовательном учреждении и достигшие предпенсионного возраста.

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

Организовать взаимодействие с Харцызским городским центром занятости 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.

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

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

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

Основание: ст.42-1 КЗоТ.

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

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

13. Не вводить режим работы без согласования с преподавателями и профкомом, который может привести к установлению месячной заработной платы менее размера ставки заработной платы (должностного оклада).

Основание: п. 4.3.3 Отраслевого соглашения.

14. Подавать своевременно и в полном объеме в порядке, установленном законодательством Донецкой Народной Республики о занятости населения, Харцызскому городскому центру занятости информацию о наличие свободных рабочих мест и вакантных должностей.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

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

Основание: ст.49-4 КЗоТ

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

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

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

Не допускать увольнения по инициативе работодателя беременных, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноких матерей, имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет или ребёнка-инвалида (*ст.184 КЗоТ*).

6. Предоставлять высвобождаемым работникам материальную помощь в размере, определенном на заседании профкома, за счет средств профбюджета при их наличии.

7. 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.4.8 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 имеют лица, предусмотренные законодательством, а также:

- лица предпенсионного возраста;
- инвалиды, работающие в **Техникуме**.

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 об их принятии на работу в организацию.

2. Ограничить заключение срочных трудовых договоров с сотрудниками, мотивируя необходимость их испытания. Если трудовой договор заключен на

неопределенный срок, то не допускать перезаключения его на срочный при достижении сотрудником пенсионного возраста по инициативе работодателя.

Основание: п.6.4.6 Отраслевого Соглашения.

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

Основание: п. 6.4.6 Отраслевого Соглашения.

По требованию профсоюзной стороны предоставлять информацию об условиях контрактов.

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

5. Совместно с профкомом вносить изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка **Техникума**, утверждать их на общих собраниях трудового коллектива (Приложение 1). Вносить изменения, дополнения и утверждать по согласованию с профкомом должностные и рабочие инструкции для работников организации, ознакомить с ними каждого работника под личную подпись.

Основание: п.6.4.14 Отраслевого Соглашения.

6. До начала работы по заключённому трудовому договору:

- разъяснить работнику его права и обязанности, проинформировать под подпись об условиях труда, наличии на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, возможных последствиях их влияния на здоровье, его права на надбавку (компенсацию) 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 безопасности.

Основание: ст.29 КЗоТ.

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

Не требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

Основание: ст.31 КЗоТ.

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

Основание: ст. ст. 32 – 34 КЗоТ.

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

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

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

10. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объёма работы осуществлять только после окончания учебного года.

Основание: п.3.3.7 Отраслевого Соглашения.

11. Установить в **Техникуме** пятидневную рабочую неделю с нормальной продолжительностью рабочего времени для работников 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность рабочего времени преподавателей с полным объемом обязанностей составляет не более 1548 часов на учебный год при средней недельной продолжительности 36 часов.

Основание: статьи 50, 51, 52 КЗоТ

Сокращать на один час продолжительность работы работников (кроме преподавателей) 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.

12. 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. Определять объем учебной работы для каждого преподавателя образовательного учреждения среднего профессионального образования с учетом квалификации работника в пределах не более 1440 академических часов. Обеспечить прозрачность распределения учебной нагрузки.

Основание: п.6.4.3, 6.4.4 Отраслевого Соглашения.

13. Режим выполнения организационной, методической работы регулировать Правилами внутреннего трудового распорядка **Техникума**, программами, индивидуальными планами работ.

Предоставлять преподавателям, имеющим педагогическую нагрузку до 720 часов в год, свободный от учебных занятий день для выполнения методической и организационной работы в соответствии с графиком и индивидуальным рабочим планом.

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 образовательного учреждения. В указанный день преподаватель может распоряжаться рабочим временем по своему усмотрению (посещать библиотеку, предприятия, учреждения, организации, работать на дому и т.п.)

Совместно с профкомом разработать и закрепить в Правилах внутреннего трудового распорядка порядок выполнения указанных видов работ как непосредственно в Техникуме, так и за его пределами, организации учета рабочего времени при выполнении таких работ.

Основание: п.6.3, 6.4.1 Отраслевого Соглашения

14. 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 **Техникума**, режима работы структурных подразделений и расчёта нормальной продолжительности рабочего дня (недели).

Рабочее время преподавателя образовательного учреждения СПО включает: проведение учебных занятий, методическую, организационную и другие виды работ в пределах годового рабочего времени не более 1548 часов и средней недельной продолжительности 36 часов. Учебная нагрузка на учебный год составляет 720 академических часов. Объем учебных занятий, порученных для проведения конкретному преподавателю, выраженный в учетных (академических) часах, определяет учебную нагрузку преподавателя. Виды учебных занятий, которые входят в обязательный объем учебной нагрузки преподавателя в соответствии с его должностью, устанавливается программами преподаваемых дисциплин. Планирование работы преподавателя осуществляется по индивидуальному плану, составленному в соответствии с планами учебной, учебно-методической, организационной и воспитательной работы.

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

16. Согласовывать с профкомом любые изменения продолжительности рабочего дня (недели), режима работы, введение новых режимов работы в образовательном учреждении, отдельных подразделениях, для категорий или 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 один месяц издавать приказ о перенесении выходных и рабочих дней в организации, предварительно согласовав его с профкомом.

Основание: часть 5 статьи 67 КЗоТ.

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

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

Оплата труда в таких случаях осуществляется пропорционально отработанному времени.

Основание: статья 56 КЗоТ.

18. 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*).

19. 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.

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

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

Основание: п.6.4.10 Отраслевого Соглашения.

21. 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.

22. Использовать такие формы и методы информирования трудового коллектива: информационные листки, стенды, на собраниях трудового коллектива.

Основание: ст.86 КЗоТ.

23. Предварительное распределение педагогической нагрузки на следующий учебный год производить в конце текущего учебного года с обязательным обсуждением на заседаниях коллегиальных органов управления **Техникума** (педагогического совета, заседаниях цикловых комиссий и других органов, предусмотренных Положением 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.

24. Приказы о тарификации педагогических работников утверждать по предварительному согласованию с профкомом.

25. 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, кроме случаев изменения нормативной базы, применяемой при планировании учебной (педагогической) нагрузки. Учебную нагрузку в объеме менее или более ставки устанавливать только с письменного согласия работника.

Основание: п. 6.4.12 Отраслевого Соглашения.

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

27. Согласовывать с профкомом:

- штатное расписание;
- графики отпусков;

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

Основание: ст. 52, 61, 85, 86 КЗоТ, п. 6.4.13, 6.4.14, 7.3.1 Отраслевого Соглашения

28. 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

29. При составлении расписания учебных занятий избегать нерациональных затрат времени педагогических работников, осуществляющих преподавательскую работу, по возможности обеспечивать непрерывную последовательность проведения учебных занятий, не допускать продолжительных перерывов между ними.

Обеспечить оптимальный режим работы:

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

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

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО:

Периоды, на протяжении которых в **Техникуме** 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 образовательного учреждения и в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка.

31. Установить педагогическим работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, а остальным работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск минимальной продолжительности 28 календарных дней.

Утверждать график предоставления отпусков по согласованию с профкомом до 20 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.

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

33. При желании работника предоставлять ежегодные отпуска до наступления шестимесячного срока непрерывной работы в первый год работы в образовательном учреждении в случаях, которые предусмотрены законодательством.

Основание: ст. 11 Закона «Об отпусках».

34. Педагогическим работникам образовательного учреждения ежегодные отпуска предоставлять полной продолжительности в первый и последующие рабочие годы в период летних каникул независимо от времени принятия их на работу.

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

35. Переносить работнику ежегодный отпуск на другой период или продлевать его в случаях, определённых законодательством.

Основание: ст.14 Закона «Об отпусках».

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

Основание: ст.15 Закона «Об отпусках».

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

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

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

39. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 3-х дней работникам с ненормируемым рабочим днем (Приложение 11).

Основание: Приложения №№ 1-1 и 1-2 к Отраслевому Соглашению.

40. Предоставлять работникам родительские отпуска в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством *согласно ст. ст. 19-21 Закона «Об отпусках».*

К родительским отпускам относятся отпуска:

- по беременности и родам;
- по уходу за ребёнком до достижения ребенком 3-х лет.

41. Предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней:

- одному из работающих родителей, имеющему двух или более детей возрастом 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 попечителю,
- одному из приемных родителей или родителей-воспитателей;
- одному из работающих родителей, законных представителей ребенка-инвалида с детства 1 группы подгруппы А.

При наличии нескольких оснований для предоставления такого отпуска его общая продолжительность не может превышать 17 календарных дней.

Указанный дополнительный оплачиваемый отпуск на части не делится и предоставляется сверх ежегодных отпусков, предусмотренных Законом «Об отпусках», а

также сверх ежегодных отпусков установленных другими законами и нормативными правовыми актами, в текущем календарном году в любое удобное для работника время, и может быть перенесен не более чем на один календарный год.

Указанный дополнительный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен до момента утраты права на него.

Замена дополнительного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией не допускается.

При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованный перенесенный и неиспользованный в текущем календарном году дополнительный оплачиваемый отпуск при наличии на момент увольнения права на них.

42. 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»).

43. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы, следующим категориям работников:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- матери или отцу, воспитывающему детей без матери (отца) (в том числе и в случае продолжительного пребывания матери в лечебном заведении), имеющим двоих и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида, - продолжительностью до 14 календарных дней ежегодно;
- работникам для завершения санаторно-курортного лечения – продолжительностью, определенной в медицинском заключении;
- 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 принятия решения о прекращении военных действий.

Основание: п. 6.4.9 Отраслевого Соглашения.

44. Предоставлять без сохранения заработной платы один день 1 сентября – женщинам, дети которых обучаются в 1-4 классах, и один день для последнего звонка в 9, 11 классах.

Основание: ст.6 Закона «Об отпусках».

45. 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.

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

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

48. 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 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 (в пятнадцатидневный срок) 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 случае пропуска трёхдневного срока профкомом, считается, что он дал согласие на расторжение трудового договора. В случае, если в решении нет обоснования отказа в согласии на увольнение, работодатель имеет право уволить работника без согласия профкома.

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

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 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, предоставляемые в соответствии с действующим законодательством.

7. Содействовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов.

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

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ О СЛЕДУЮЩЕМ:

В сфере форм и систем оплаты труда

1. Осуществлять оплату труда работников образовательного учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием, с Законом Донецкой Народной Республики «Об оплате труда», Постановлениями Совета Министров Донецкой Народной Республики «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки

разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» от 18.04.2015 № 6-4 (с изменениями), «Об установлении размера коэффициента повышения должностных окладов работников, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» от 07.11.2015 № 21-8, Отраслевого Соглашения, данного коллективного договора, в пределах бюджетных ассигнований и специальных средств (Приложение 2).

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

2. Выплачивать заработную плату работникам **Техникума** в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством, Отраслевым Соглашением на основе тарифной системы оплаты труда, включающей:

- тарифные ставки (должностные оклады);
- тарифную сетку разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений бюджетной сферы;
- схемы должностных окладов и тарифно-квалификационных характеристик работ, профессий и должностей.

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

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

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

5. Своевременность и объемы выплаты заработной платы работникам не ставить в зависимость от осуществления других платежей. Выплаты по заработной плате являются первоочередными. Все другие платежи осуществлять после выполнения обязательств по оплате труда.

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

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Обеспечивать в образовательном учреждении гласность условий оплаты труда, порядка выплаты надбавок, доплат, вознаграждений, других 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.

Основание: ст. 22 Закона «Об оплате труда, ст.97 КЗоТ.

3. В соответствии со ст. 96,97 КЗоТ согласовывать с профсоюзным комитетом условия оплаты труда в образовательном учреждении.

4. Совместно с профкомом разработать и утвердить Положение о премировании или денежное вознаграждение для работников (Приложение 3), 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 (Приложение 4).

6. Совместно с профкомом разработать и утвердить Положение о порядке выплаты ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам Техникума за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей. (Приложение 5) Выплату указанного вознаграждения осуществлять на основании Положения и по согласованию с профкомом.

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

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

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

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

8. Выплачивать педагогическим работникам надбавки за выслугу лет.

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

9. Выплачивать работникам заработную плату в денежном выражении два раза в месяц:

- аванс 15 числа;
- остаточный расчёт 30 числа.

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

Заработную плату за период ежегодного отпуска выплачивать не позднее чем за три дня до начала отпуска, при наличии финансирования.

Заработная плата выплачивается работникам регулярно в рабочие дни в сроки, установленные Коллективным договором, не реже двух раз в месяц через промежуток времени, который не превышает 16 календарных дней.

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

10. 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».

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

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

12. Осуществлять выплату компенсации в случае нарушения сроков выплаты заработной платы на условиях, установленных законодательством.

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

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 работников причинам (неблагоприятные погодные условия, эпидемии и

т.д.), из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, при условии выполнения работниками другой организационно-педагогической работы в соответствии с их функциональными обязанностями.

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

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.9.4.3 Отраслевого Соглашения.

16. Осуществлять выплату работникам учреждения заработную плату в денежных знаках, которые имеют законное обращение в Донецкой Народной Республике, регулярно в рабочие дни в пределах выделенных лимитов бюджетных ассигнований в соответствии с Законом о Республиканском бюджете Донецкой Народной Республики на очередной финансовый год.

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.7.4.5 Отраслевого Соглашения.

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

Основание: ст. ст. 106, 107 КЗоТ.

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

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

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

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

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

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

Основание: ст.116 КЗоТ.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Осуществлять контроль над соблюдением в **Техникуме** 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 образовательном учреждении, 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.

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

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

Основание: ст. 226 КЗоТ.

РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

С целью создания здоровых и безопасных условий труда в **Техникуме**

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 8)

Основание: КЗоТ ст. 16; ЗоОТ ст. 22, 29.

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

3. Обеспечить работников соответствующих должностей и профессий моющими и обеззараживающими средствами.

4. Выполнить мероприятия по подготовке помещений структурных подразделений образовательного учреждения к работе в осеннее – зимний период в срок до 31 августа.

Обеспечить на протяжении осеннее – зимнего периода устойчивый температурный режим в производственных помещениях согласно установленным нормам.

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

5. При заключении трудового договора проинформировать под подпись 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.

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

6. Бесплатно обеспечивать работников, которые работают на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением или осуществляемых в неблагоприятных температурных условиях, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам.

Основание: КЗоТ ст. 163; ЗоОТ ст. 11 п.1 п.п.5, ст.12 п.5 п.п.4, ст.14, ст.22 п.п.5.

7. За счет средств предприятия 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. (*Положение о расследовании и ведении учета несчастных случаев на производстве утверждено приказом Государственного Комитета Гостехнадзора ДНР № 355 от 27.08.15.*)

Основание: ЗоОТ ст 11 п.10, ст. 22 п.14.

8. 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.

Основание: ЗоОТ ст. 32.

9. Выплачивать за счет средств **Техникума** одноразовую материальную помощь работнику, который получил производственную травму при выполнении им трудовых обязанностей, без постоянной потери трудоспособности в случае отсутствия вины пострадавшего в размерах, указанных в таблице (Приложение 9).

Если комиссией по расследованию несчастного случая установлено, что несчастный случай произошел вследствие невыполнения пострадавшим требований нормативных актов об охране труда, размер единовременного пособия может быть уменьшен в порядке, предусмотренном законодательством, но не более чем на 50% (Приложение 10).

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

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

10. Создать для работников, которые получили инвалидность в **Техникуме**, условия труда для дальнейшего выполнения ими трудовых обязанностей согласно медицинским заключениям или организовать их переобучение, переквалификацию или домашнюю работу.

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

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

конфликта – соответствующим государственным органом надзора за охраной труда с участием представителя профсоюза.

Основание: КЗоТ ст. 153; ЗоОТ ст. 12 п.п.2,3.

12. Проводить выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка в случае разрыва трудового договора по инициативе работника, из-за невыполнения администрацией законодательства об охране труда, условий коллективного договора по этим вопросам.

Основание: КЗоТ ст. 44; ЗоОТ ст. 12 п.б.

13. Планировать отчисление средств на охрану труда предприятия в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда. Использовать средства по согласованию с профсоюзной стороной только на выполнение комплексных мероприятий, которые обеспечивают достижение установленных нормативов по охране труда.

Основание: ЗоОТ ст. 28.п.3

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

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

15. Организовать работу кабинета по охране труда **Техникума** в соответствии с положением о службе охраны труда (Приложение 6).

16. Предоставлять им свободное от основной работы время с сохранением заработной платы для проверок состояния условий, безопасности труда и расследования несчастных случаев.

17. Проводить инструктажи, обучение и проверку знаний по вопросам охраны труда по установленным графикам работников **Техникума**, в том числе один раз в год работников, занятых на работах с повышенной опасностью или там, где есть потребность в профессиональном отборе в соответствии с Положением о порядке проведения обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда (Приложение 7).

Основание: ЗоОТ ст. 25.

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

19. Не привлекать женщин к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда, к подъему и перемещению предметов, вес которых превышает установленные для них предельные нормы. Не привлекать несовершеннолетних к ночным, сверхурочным работам и работам по выходным дням.

Основание: ЗоОТ ст. 17 п.п.5- 8.

20. Довести до сведения всех работников, выполнение должностных обязанностей которых связано с использованием компьютером, Правила охраны труда во время эксплуатации электронно-вычислительных машин, утвержденные приказом Государственного комитета Украины по промышленной безопасности, охране труда и горного надзора от 26.03.2010 № 65 «Об утверждении Правил охраны труда во время эксплуатации электронно-вычислительных машин (ЭВМ)».

21. Планировать выделить и оборудовать мебелью, приборами разогрева и т.д. комнату для отдыха и питания (при отсутствии в **Техникуме** пунктов общественного питания).

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

23. Разработать с участием профсоюзной стороны Положение о системе стимулирования охраны труда на предприятии.

Основание: ЗоОТ ст. 28 п.6.

РАБОТНИКИ ТЕХНИКУМА ОБЯЗУЮТСЯ:

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

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

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

Основание: ЗоОТ ст 23. п.1б

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

Основание: ЗоОТ ст.23.п.1в

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

Основание: ЗоОТ ст. 23. п.1е.

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

Основание: ЗоОТ ст. 23.п.1д

7. Рационально использовать имущество предприятия, не допускать его повреждения или уничтожения.

ПРОФСОЮЗНАЯ СТОРОНА ОБЯЗУЕТСЯ:

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

В случае выявления нарушений требовать их устранения.

Основание: КЗоТ ст. 160; ЗоОТ ст. 46 п.п.1-4; ЗоПС ст. 38 п.13. ст.31.п.2

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

Основание: КЗоТ ст. 244; ЗоОТ ст. 46; ЗоПС ст. ст. 21, , 23 п.3, 26 п.1, 37 п.3, 38 п.16.

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

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

Основание: ЗоОТ ст. 46; ЗоПС ст. 31 п.п.4,5.

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

Основание: ЗоПС ст. 31 п.2.

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

Основание: ЗоПС ст 21 п.п.2-4.

7. Контролировать устранение причин несчастных случаев, определенных комиссиями по их расследованию, своевременное и полное возмещение ущерба и выплату единовременной помощи потерпевшим и семьям погибших на производстве. Контролировать 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: ЗоПС ст. 38 п.12; ЗоОТ ст. 46.

8. Организовать совместно с администрацией проведение смотра–конкурса состояния условий и охраны труда, подвести его итоги.

9. Принимать участие:

9.1. В разработке программ, положений, нормативно – правовых документов по вопросам охраны труда в **Техникуме** .

Основание: ЗоПС ст. 20.

9.2. В организации обучения работающих по вопросам охраны труда.

Основание: ЗоОТ ст. 25 п.п.4,5.

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

Основание: КЗоТ ст. 258-1; ЗоПС ст. 26.

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

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

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

Основание: ЗоОТ ст. 25 п.п.4,5.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

При возможности использования собственных средств **Техникума** совместно формировать, распределять средства на социальные, культурно-массовые, спортивно-оздоровительные и жилищно-бытовые мероприятия и расходовать их исходя из приоритетов и реальных финансовых возможностей **Техникума** в соответствии с утвержденной сметой. (условно, на основании *ст. 9-1, 13 КЗоТ*)

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Сохранять рабочее место (должность) и средний заработок на время выполнения общественных обязанностей в рабочее время, если по действующему законодательству Донецкой Народной Республики эти обязанности могут осуществляться в рабочее время (*ст. 119 ч.1 КЗоТ*).

2. Сохранять рабочее место (должность) и средний заработок на время выполнения общественных обязанностей в рабочее время, предоставлять гарантии льготы работникам, привлекаемым к исполнению обязанностей, предусмотренных Законом Донецкой Народной Республики «О воинской обязанности и воинской службе».

3. Возмещать работникам расходы и иные компенсации в связи со служебными командировками.

4. Сохранять рабочее место (должность) и средний заработок при направлении работников для повышения квалификации с отрывом от производства.

5. Сохранять рабочее место (должность) и средний заработок за дни обследования в учреждениях здравоохранения и сдаче крови для переливания.

6. Сохранять рабочее место (должность) и средний заработок за работниками, направляемыми на обследование, за время пребывания в медицинском учреждении

7. Возмещать работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением должностных обязанностей.

8. Переводить в обязательном порядке работников, требующих по состоянию здоровья предоставления более легкой работы, по их согласию, на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

Сохранять за работниками предыдущий средний заработок при переводе по состоянию здоровья на более легкую ниже оплачиваемую работу на протяжении двух недель со дня перевода.

9. Устанавливать по взаимному согласию для работника неполное рабочее время (день, неделю), гибкий график работы на условиях и в порядке, определенном законодательством.

Устанавливать для беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 15 лет или ребенка - инвалида, находящихся на их попечении, а также работников, осуществляющих уход за больным членом семьи согласно медицинского заключения, по их просьбе, неполный рабочий день.

10. Создавать для инвалидов условия труда с учетом рекомендаций медико-социальной экспертной комиссии и индивидуальных программ реабилитации, принимать

дополнительные меры безопасности труда, отвечающие специфическим особенностям этой категории работников.

Отв.: директор, старший инспектор.

11. 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

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

13. Создавать надлежащие условия для деятельности комиссии **Техникума** по социальному страхованию.

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

15. Содействовать работникам в назначении им различных видов пенсий.

16. Работать над организацией пункта общественного питания, в **Техникуме**.

17. Создать условия для прохождения педагогами – женщинами, имеющими детей в возрасте до 14 лет, курсов повышения квалификации и переподготовки по месту проживания без направления их в командировки.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Контролировать целевое использование средств на выплату социальных льгот, проведение культурно-массовых 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 (буфетов, медпунктов, общежитий, бытовых помещений и т.д.). По результатам проверок составлять соответствующие акты и доводить их до сведения администрации. При необходимости, требовать устранения выявленных недостатков.

Основание: ст. 41 Закона «О профсоюзах».

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

РАЗДЕЛ 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛИЩНО-БЫТОВОГО, КУЛЬТУРНОГО, МЕДИЦИНСКОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ, ОРГАНИЗАЦИИ ОЗДОРОВЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились совместно распределять средства на социальные и культурно-массовые мероприятия и использовать их, исходя из приоритетов и реальных финансовых возможностей **Техникума** в соответствии с утвержденной сметой.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Создать условия для организации и проведения в трудовом коллективе культурно-массовой, спортивной и оздоровительной работы.
2. Осуществлять организацию оздоровления сотрудников и членов их семей (детей).
3. Вести учет работников, которым необходимо санаторно-курортное лечение. Обеспечить в учреждении гласность при распределении путевок.
4. Выделять путевки для лечения прежде всего тем, кто часто и продолжительное время болеет, хронически больным, тем, кто состоит на диспансерном учете при наличии соответствующих документов.
5. Предоставлять работникам **Техникума** свободное время для прохождения медицинских осмотров, получения медицинской помощи, явки в государственные органы для решения необходимых жилищно-бытовых проблем работников без проведения каких-либо вычетов из заработной платы или других необоснованных санкций.
6. Проводить периодическое обязательное медицинское обследование работников один раз в год.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

7. Содействовать проведению оздоровления, семейного отдыха, организовывать проведение культурно-массовых, физкультурных и оздоровительных мероприятий для работников и членов их семей.
8. Контролировать целевое использование средств на выплату социальных льгот, проведения культурно-массовых мероприятий, доводить информацию до членов трудового коллектива.

РАЗДЕЛ 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАВНЫХ ПРАВ И ВОЗМОЖНОСТЕЙ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Создавать необходимые условия для реализации норм действующего законодательства в сфере обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин, для эффективной занятости лиц с семейными обязанностями.

2. Обеспечивать равные права и возможности в трудоустройстве, повышении квалификации, профессиональном мастерстве, продвижении в работе для женщин и мужчин.

3. В объявлениях об имеющихся вакансиях не указывать пол лица, которому предлагается работа.

4. При осуществлении профессионального отбора не выяснять сведения о личной жизни, о планах создания семьи и рождения детей.

5. Создавать условия труда, которые позволяли бы мужчинам и женщинам осуществлять свою трудовую деятельность на равной основе.

6. Осуществлять равную оплату труда женщин и мужчин при одинаковой квалификации и одинаковых условиях труда.

7. Осуществлять меры по недопущению сексуальных домогательств на рабочих местах.

8. Создать благоприятные условия для лиц с семейными обязанностями.

9. Поощрять участие отцов в выполнении семейных обязанностей по воспитанию детей.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

10. Осуществлять общественный контроль соблюдения норм действующего законодательства по вопросам предоставления равных прав и возможностей женщин и мужчин.

11. Обеспечивать паритетное представительство мужчин в составе профкома

12. Принимать меры по социальной и материальной поддержке многодетных, неполных и приемных семей.

РАЗДЕЛ 10. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ

С целью равных возможностей реализации прав работников

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Учитывать принципы не дискриминации во время разработки и принятия локальных нормативных актов.

2. Не допускать никаких различий, недопущений или предпочтений, проводимых по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, физической неполноценности, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда, а также всяких других различий, недопущений или предпочтений, приводящих к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда.

Любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанное на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией.

Термин «труд» включает доступ к профессиональному обучению, а также оплату и условия труда.

3. Уважительно относиться ко всем работникам, не допускать действий и поступков, которые могут повредить реализации прав и законных интересов работников.

4. Добиваться от работников повышения интеллектуального и культурного уровня, взаимопомощи и уважения друг к другу.

5. Не унижать человеческого достоинства, не создавать напряженной, враждебной, оскорбительной или неуважительной атмосферы в отношениях с работниками.

6. Не проявлять несдержанности в высказываниях или безразличия к правомерным действиям и требованиям работников.

7. Объективно подходить к оценке выполнения каждым работником своих трудовых обязанностей.

8. Создавать для всех, без исключения, работников равные возможности в повышении квалификации, продвижения по работе.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

9. Осуществлять контроль соблюдения законодательства в вопросе избежание и противодействия дискриминации, выполнением положений Договора по этому вопросу.

10. Рассматривать своевременно обращения членов совета трудового коллектива по вопросам дискриминации и принимать необходимые меры по её устранению.

11. Проводить совместно с администрацией воспитательную работу в коллективе с целью воспитания уважительного отношения друг к другу, взаимопомощи.

РАЗДЕЛ 11. 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 образовательного 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 «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, и на время участия в работе выборных профсоюзных органов.

5. Освободить членов профсоюзных органов от работы, с оплатой в размере среднего заработка, на время участия их в качестве делегатов на съездах, конференциях, которые созываются профсоюзами, а также в работе пленумов, президиумов, координационных советов.

Основание: ст.42 Закона «О профсоюзах».

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

- возможность беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации, знакомиться с документами, касающимися трудовых прав и интересов работников;
- требовать и получать от работодателя, других должностных лиц соответствующие документы, сведения и объяснения, касающиеся условий труда, выполнения коллективных договоров и соглашений, соблюдения законодательства о труде и социально-экономических прав работников;
- непосредственно обращаться по профсоюзным вопросам письменно или устно к работодателю, должностным лицам;
- проверять работу общественного питания, здравоохранения, общежитий, принадлежащих **Техникуму** или его обслуживающих;
- проверять расчеты по оплате труда и государственному социальному страхованию, использованию средств для социальных, культурных и жилищных мероприятий;
- инициировать перед работодателем вопрос о приостановлении ведения работ в организации в случае грубых нарушений правил техники безопасности и охраны труда;
- размещать информацию о деятельности профсоюзов, их организаций в Техникуме в доступных для работников местах, СМИ работодателя.

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

7. Распространять на выборных и штатных работников органов профсоюза, действующего в Техникуме, социальные льготы и поощрения, установленные этим договором.

Устанавливать председателю профкома, который осуществляет свои полномочия на общественных началах, ежегодное вознаграждение в размере должностного оклада (ставки зарплаты) за активный и добросовестный труд по защите прав и интересов работников, при наличии экономии фонда заработной платы.

Основание: ст.43 Закона «О профсоюзах», п.11.3.2, 11.3.3 Отраслевого Соглашения.

8. Рассматривать в течение 7 дней требования и предписания профсоюзных органов об устранении нарушений законодательства о труде и коллективного договора, о

результатах рассмотрения и принятых мерах по устранению нарушений сообщать лицу, направившему предписание. В случае отказа устранить нарушения, не достижения согласия, профсоюзы имеют право обжаловать неправомерные действия или бездействия должностных лиц в суде.

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

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

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

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

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

Основания: ст.41 Закона «О профсоюзах».

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

12. Предоставлять возможность работникам, являющимся членами выборных профсоюзных органов, осуществлять их полномочия. Изменение существенных условий их трудового договора, 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 профкома, членами которого они являются, а в отношении руководителя Профкома – 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».

13. Не допускать увольнения работников, избравшихся в состав профсоюзных органов по инициативе работодателя в течение двух лет после окончания срока, на который они избирались. Исключение: случаи полной ликвидации образовательного учреждения; выявленное несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе, совершение работником действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения с работы, досрочное прекращение полномочий в профсоюзных органах в связи с ненадлежащим исполнением своих обязанностей (кроме досрочного прекращения полномочий по собственному желанию, обусловленному состоянием здоровья).

Основание: ст.44 Закона «О профсоюзах».

14. Предоставлять профкому бесплатно в пользование здания, помещения, сооружения и другие объекты социально-культурного назначения, находящиеся на

балансе образовательного учреждения либо арендованные им, для проведения культурно-просветительной, физкультурной работы, организации отдыха и оздоровления работников, членов их семей и студентов.

Основания: ст.45 Закона «О профсоюзах».

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

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

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

Основание: п.11.3.4, п.11.3.5 Отраслевого Соглашения.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

Осуществлять поощрительные выплаты председателю ППО и казначею при наличии средств.

РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

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

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

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

Основание: ст.47 Закона «О профсоюзах».

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

Основание: ст.20 КЗоТ.

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

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

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

9. Коллективный договор подписан в трех экземплярах, два из которых хранятся у каждой из Сторон и имеют одинаковую юридическую силу; третий экземпляр подается в орган, осуществляющий уведомительную регистрацию Коллективного договора.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ отпечатать, опубликовать, размножить текст Коллективного договора и направить его на уведомительную регистрацию в управление труда и социальной защиты населения администрации города Харцызска в течение 10 рабочих дней со дня его подписания сторонами в соответствии с порядком, установленным разделом 5 Постановления Правительства Донецкой Народной Республики от 11.09.2020 г. №54-5.

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

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



ДИРЕКТОР
М.П.

Т.Е. Погонина



По поручению трудового коллектива
ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА
М.П.

С.А. Адерикина