

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и профсоюзным комитетом
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ШКОЛА № 2 ГОРОДА ДОНЕЦКА»

НА 2017-2019 ГОДЫ

Принят на собрании
трудоого коллектива
от 15.05.2017 г.
протокол № 2

Зарегистрирован: Администрация Ворошиловского района г.Донецка
Регистрационный номер _____ от _____

Глава администрации _____ В.Б. Латынцев

Донецк
2017

СОДЕРЖАНИЕ

Содержание	2
Раздел 1. Общие положения.....	3
1.1. Цель заключения коллективного договора.	
1.2. Стороны договора и их полномочия.	
1.3. Сфера действия договора.	
1.4. Срок действия коллективного договора и вступление его в силу.	
1.5. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.	
1.6. Порядок и сроки доведения содержания коллективного договора до работников.	
1.7. Уведомительная регистрация коллективного договора.	
Раздел 2. Производственно-экономическая деятельность и развитие организации.....	6
Раздел 3. Обеспечение продуктивной занятости	7
Раздел 4. Трудовые отношения, режим труда и отдыха.....	9
Раздел 5. Оплата труда.....	16
Раздел 6. Условия и охрана труда.....	19
Раздел 7. Социальные льготы, гарантии и компенсации.....	23
Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	24
Заключительные положения.....	26
Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	
Приложение 2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.....	
Приложение 3. Положение о премировании (выплате надбавки работникам за сложность и напряженность в работе).....	
Приложение 4. Штатное расписание	
Приложение 5. К разделу «Условия и охрана труда».....	
Приложение 6. Состав рабочей комиссии по контролю за выполнением условий договора	
Приложение 7. Акт о проверке выполнения условий договора (протокол разногласий)....	

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. 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 между Министерством образования и науки и Профсоюзом работников образования и науки на 2016-2017 годы (далее – Отраслевое Соглашение).

Договор содержит согласованные обязательства сторон, заключивших его, по созданию условий повышения эффективности работы Муниципального общеобразовательного учреждения «Специализированная физико-математическая школа № 2 города Донецка», 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.

1.2. Стороны договора и их полномочия.

Договор заключен между **работодателем** МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ШКОЛА № 2 ГОРОДА ДОНЕЦКА» (далее МОУ «Школа № 2 г.Донецка») в лице **директора** Чеботаревой Натальи Николаевны, с одной стороны (далее – **работодатель**) и **профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации** МОУ «Школа № 2 г.Донецка» Профсоюза работников образования и науки Донецкой Народной Республики от имени трудового коллектива, с другой стороны (далее – **профком**).

Работодатель подтверждает, что он имеет полномочия, определенные действующим законодательством и Уставом МОУ «Школа № 2 г.Донецка», на ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и выполнение обязательств, установленных этим договором.

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

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

Стороны будут оперативно принимать меры по устранению предпосылок возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов) в ходе реализации

обязательств и положений коллективного договора, отдавать предпочтение разрешению спорных вопросов путем проведения консультаций, переговоров и примирительных процедур в соответствии с законодательством.

1.3. Сфера действия договора.

Положения договора распространяются на всех работников МОУ «Школа № 2 г. Донецка», независимо от членства в профсоюзе.

Отдельные положения договора, определенные по взаимному согласию сторон, распространяются на пенсионеров и инвалидов труда, бывших работников МОУ; на работников, уволенных по инициативе работодателя (в связи с изменениями в организации труда).

Стороны признают данный коллективный договор нормативным актом, его нормы и положения являются обязательными для выполнения администрацией, работниками МОУ и профсоюзным комитетом.

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

Договор заключен на срок до трех лет (до 31.12.2019 г.).

Договор вступает в действие со дня его подписания представителями сторон (не позднее чем через 5 дней после его одобрения на общем собрании трудового коллектива).

Договор принят общим собранием трудового коллектива 15.05.2017 (протокол №2).

Договор действует до заключения нового договора.

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

1.5. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

Если внесение изменений и дополнений в договор обусловлены изменением действующего законодательства, коллективных соглашений высшего уровня, решения о введении этих изменений и дополнений принимаются общим решением администрации и профсоюзным комитетом.

Во всех других случаях решения о внесении изменений и дополнений в договор после проведения предварительных консультаций и переговоров в случае достижения взаимного согласия в этом, одобряется собранием трудового коллектива.

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

1.6. Порядок и сроки доведения содержания коллективного договора до работников

Работодатель обязуется в 10-тидневный срок после подписания договора обеспечить его тиражирование в количестве 5 экземпляров, ознакомление с ним всех работников, а также работников во время заключения с ними трудового договора.

1.7. Уведомительная регистрация коллективного договора.

Сторона работодателя подает договор на уведомительную регистрацию на протяжении 10 дней со дня подписания его сторонами при вступлении в действие нормативных актов.

Неотъемлемой частью договора являются приложения к нему **№№ 1-8.**

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 профкома. 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 (путем включения в состав рабочих групп, коллективов и т.д.) После подготовки документа он согласовывается в указанном порядке.

Сокращенные названия законодательных актов, которые употребляются в тексте:

- КЗоТ - Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71, № 322-VIII
- ЗоПС – Закон ДНР « О профессиональных союзах» от 29.06.2015, № I-25 ПП-НС.
- ЗоОТ – Закон ДНР « Об охране труда» от 03.04.2015, № I-П8П-НС
- ЗОСЗИ – Закон Украины « Об основах социальной защищенности инвалидов в Украине» от 21.03.91, № 875- ХП.
- ЗоЗВТ – Закон Украины « Об основах социальной защиты ветеранов труда и других граждан преклонного возраста в Украине» от 16.12.93, № 3721- ХП.
- СМ – Совет Министров ДНР
- ГКГТН – Государственный комитет Гортехнадзора ДНР
- ЗоСЗИ – Закон ДНР « О социальной защите инвалидов» . Постановление № I-18ПП-НС от 15.05.2015.

РАЗДЕЛ 2. ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И РАЗВИТИЕ УЧРЕЖДЕНИЯ.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Обеспечить эффективную деятельность МОУ «Школа № 2 г.Донецка», 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 МОУ «Школа № 2 г.Донецка», 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. Ежеквартально информировать трудовой коллектив о результатах финансово-хозяйственной деятельности МОУ «Школа № 2 г.Донецка», и перспективах его развития. Регулярно предоставлять профкому, имеющуюся в наличии, информацию, документы по этим вопросам.

6. Создавать условия для обеспечения участия работников в управлении организацией. Организовывать сбор и рассмотрение предложений работников по вопросам улучшения работы МОУ «Школа № 2 г.Донецка». Информировать профсоюзную сторону, работников о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

7. Обеспечить представительство и участие полномочного представителя профсоюзной стороны в заседаниях коллегиальных органов управления организации (педагогического совета), других органов управления, формирование которых предусмотрено Уставом МОУ «Школа № 2 г.Донецка» (попечительского совета, родительского комитета), ее структурных подразделений. Своевременно информировать его о дате и повестке дня таких заседаний.

Основание: п. 10.3.5 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 МОУ «Школа № 2 г.Донецка», на 2017- 2021 годы и способствовать его финансированию.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Принимать участие в разработке и реализации планов экономического и социального развития МОУ «Школа № 2 г.Донецка», в решении вопросов распределения и использования материальных и финансовых ресурсов, привлекать работников к управлению. Совместно с администрацией осуществлять практические мероприятия, направленные на повышение эффективности деятельности МОУ «Школа № 2 г.Донецка».

2. 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 МОУ «Школа № 2 г.Донецка».

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

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

5. Организовать сбор и обобщение предложений работников по вопросам деятельности МОУ «Школа № 2 г.Донецка», доводить их стороне работодателя и добиваться их реализации. Информировать трудовой коллектив о принятых мерах.

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

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

Проводить не позднее 3-х месяцев с момента принятия соответствующего решения консультации с профсоюзной стороной о мероприятиях по предотвращению, уменьшению или смягчению негативных социальных последствий этих процессов: определения и утверждения мероприятий по предотвращению увольнений, возможного трудоустройства, высвобождаемых работников, их возможного трудоустройства и обеспечения социальной поддержки. Трёхмесячный период использовать для осуществления работы, направленной на снижение уровня сокращения численности работников. Рассматривать и учитывать предложения профкома по этим вопросам, а также по перенесению сроков, временному приостановлению или отмене мероприятий, связанных с увольнением работников.

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

2. Обеспечить, в случае принятия соответствующих решений, участие представителя профкома в работе комиссий по приватизации (реприватизации), реструктуризации, реорганизации, перепрофилирования МОУ «Школа № 2 г.Донецка».

Основание: ст.27 Закона «О профсоюзах».

3. Согласовывать с профкомом предложения по передаче в аренду зданий, помещений, объектов социальной инфраструктуры, др. имущества, принадлежащих МОУ «Школа № 2 г.Донецка» .

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

5. С целью создания педагогическим работникам соответствующих условий труда, которые бы максимально содействовали зачислению периодов трудовой деятельности в страховой стаж для назначения соответствующего вида пенсии, при увольнении педработников высвобождающиеся часы распределять в первую очередь между работниками, имеющими неполную недельную нагрузку.

Основание: п.4.3.6. Отраслевого Соглашения.

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

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

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

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

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

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

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

Основание: п. 4.3.5 Отраслевого соглашения.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

2. Проводить совместно с работодателем консультации по вопросам массовых увольнений работников и осуществления мероприятий по недопущению, уменьшению объёмов или смягчению последствий таких увольнений. 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 организации сокращения рабочих мест, высвобождении работников и осуществленных мероприятиях по недопущению или уменьшению негативных последствий таких действий.

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

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

РАЗДЕЛ 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

2. Ограничить заключение срочных трудовых договоров с сотрудниками, мотивируя необходимостью их испытания.

Основание: п.5.4.8 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. В обязательном порядке обеспечивать дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, льготы, гарантии и компенсации для работников, с которыми заключен контракт.

Основание: п. 5.4.8, 5.4.9. Отраслевого Соглашения.

По требованию профсоюзной стороны предоставлять информацию об условиях контрактов.

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

5. Совместно с профкомом разработать Правила внутреннего трудового распорядка организации (приложение № 1), вносить в них изменения и дополнения, утверждать их на общих собраниях (конференциях) трудового коллектива. Разработать и утвердить по согласованию с профкомом должностные и рабочие инструкции для работников организации, ознакомить с ними каждого работника под личную роспись.

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

7. До начала работы по заключённому трудовому договору:

- разъяснять работнику его права и обязанности, проинформировать 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.

7. Предоставлять работникам занятость 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.

8. Осуществлять перевод работника на другую работу исключительно в случаях, на основании и в порядке, установленным действующим законодательством (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.5.4.6 Отраслевого Соглашения.

11. Установить в организации пятидневную рабочую неделю с нормальной продолжительностью рабочего времени для работников 40 часов в неделю, а для преподавателей – 36 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность рабочего времени педагогического работника, как и всех сотрудников школы рассчитывается в астрономических часах (60 минут) .

Сокращать на один час продолжительность работы работников (кроме преподавателей) накануне праздничных и нерабочих дней (ст.73 КЗоТ).

12. Устанавливать режим рабочего времени педагогических работников в пределах 36-часовой рабочей недели с учетом выполнения учебной, организационной,

методической, научной работы. Регулировать режим выполнения учебной работы расписанием учебных занятий.

Основание: п.5.4.3, 5.4.4 Отраслевого Соглашения.

13. 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. 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 образовательной организации, так и за ее пределами, организации учета рабочего времени при выполнении таких работ.

Основание: п.5.3, 5.4.1 Отраслевого Соглашения.

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

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

В случае переноса выходных и рабочих дней для работников, которым установлена 5-тидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, издавать приказ о перенесении выходных и рабочих дней в организации, предварительно согласовав его с профкомом.

Основание: часть 5 статьи 67 КЗоТ.

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

Устанавливать для беременных женщин, женщин, имеющих двух и более 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.

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

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

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

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 организации, которые направляются для повышения квалификации и переподготовки.

Основание: п.5.4.13 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 нормы.

Основание: ст.86 КЗоТ.

22. Предварительное распределение педагогической нагрузки на следующий учебный год производить в конце текущего учебного года с обязательным обсуждением на заседаниях коллегиальных органов управления образовательной организацией. Доводить до сведения педагогических работников результаты распределения педагогической нагрузки на следующий учебный год в конце текущего учебного года (до предоставления отпуска).

Основание: п.5.4.5 Отраслевого Соглашения.

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

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

Основание: п. 5.4.16 Отраслевого Соглашения.

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

25. Согласовывать с профкомом:

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

-графики работы, согласно которым предусматривать возможность создания условий для приема работниками пищи в течение рабочего времени на тех работах, где особенности производства не позволяют установить перерыв.

Данными документами устанавливаются нормы труда для работников: нормы времени, выработки и обслуживания. Основание: ст. 52, 61, 85, 86 КЗоТ, п. 5.4.17, 5.4.18, 6.3.1 Отраслевого Соглашения.

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

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

26. При составлении расписания учебных занятий избегать нерациональных затрат времени педагогических работников, по возможности обеспечивать частично непрерывную последовательность проведения уроков, учебных занятий, не допускать продолжительных перерывов (3 и более уроков) между ними. Обеспечить оптимальный режим работы:

- для женщин, имеющих двоих и более детей в возрасте до 10 лет;
- для работников, совмещающих работу с обучением.

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

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО:

- Периоды, на протяжении которых в МОУ «Школа № 2 г.Донецка» не осуществляется учебный процесс из-за санитарно-эпидемиологических, климатических обстоятельств, являются рабочим временем педагогических и других работников. В указанное время работники участвуют в других видах педагогической (хозяйственно-организаторской) работы в соответствии с приказом директора в порядке, предусмотренном Правилами внутреннего трудового распорядка.

- во время каникул, которые не совпадают с очередным отпуском, директор привлекает педагогических работников к педагогической и хозяйственно-организаторской деятельности в пределах времени, не превышающего нагрузку до начала каникул. Начало рабочего дня на каникулах – 9.00.

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

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

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

Основание: п.5.3 Отраслевого Соглашения.

28. Установить работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск минимальной продолжительности 28 календарных дней.

Утверждать график предоставления отпусков по согласованию с профкомом до 10 января текущего года и доводить его до сведения работников.

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

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

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

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

- в случае получения работником путевки для лечения.

30. Предоставлять ежегодные отпуска полной продолжительности до наступления шестимесячного срока непрерывной работы в первый год работы в МОУ «Школа № 2 г.Донецка» по желанию работника в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 11 Закона «Об отпусках»).

Педагогическим работникам, специалистам МОУ «Школа № 2 г.Донецка» ежегодные отпуска полной продолжительности в первый и последующие рабочие годы предоставляются в период летних каникул независимо от времени принятия их на работу (часть 4 ст.11 Закона «Об образовании»).

31. Переносить по требованию работника ежегодный отпуск на другой период в случае нарушения срока уведомления о времени начала отпуска .

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

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

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

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

Приложения № 3 и 4 к Отраслевому Соглашению.

35. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение №2).

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

37. Предоставлять работникам родительские отпуска в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей возрастом до 15 лет или ребенка-инвалида, или которые усыновили ребенка, одинокой матери, отцу, который воспитывает ребенка без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении), а также взявшим ребенка под опеку ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней. (ст.9-1 Закона «Об отпусках»)

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

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

Основание: ст.6 Закона «Об отпусках».

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

41. Обеспечить соблюдение работниками трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, бережное отношение и сохранность имущества МОУ «Школа № 2 г.Донецка». Содействовать созданию в коллективе здорового психологического микроклимата.

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

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

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

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

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

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

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

7. Содействовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ О СЛЕДУЮЩЕМ:

В сфере форм и систем оплаты труда

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

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

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

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

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

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

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

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

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

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

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

4. Совместно с профкомом разработать и утвердить Положение о премировании (Приложение №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 в соответствии с Приложением №4.

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

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

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

7. Выплачивать педагогическим и научно-педагогическим работникам надбавки за выслугу лет.

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

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

Основание: п. 6.1.2 Отраслевого Соглашения.

10. 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. В случае задержки выплаты заработной платы предоставлять профкому информацию о наличии средств на расчётных счетах организации.

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

13. Осуществлять оплату труда в случаях, когда занятия не проводятся по независящим от работников причинам (неблагоприятные погодные условия, эпидемии и

т.д.), из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, при условии выполнения работниками другой организационно-педагогической работы в соответствии с их функциональными 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.8.4.3 Отраслевого Соглашения.

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

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

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

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

16. Выплачивать работникам выходное пособие при прекращении трудового договора:

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

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

Основание: ст.44 КЗоТ.

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 заработной платы).

Основание: п.6.4.6. Отраслевого Соглашения.

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

19. Осуществлять выплату заработной платы через учреждения банков, в соответствии с действующим законодательством только на основании личных заявлений работников.

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

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 распространяется (ст. 26 Закона «Об оплате труда»).

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

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

2. Контролировать распределение и использование средств фонда оплаты труда, вносить аргументированные предложения по повышению размера заработной платы, премий, компенсаций, доплат и надбавок, предоставлению льгот работникам.
3. Анализировать уровень средней заработной платы в организации, в отрасли, вносить предложения по усовершенствованию оплаты труда.
4. Проводить проверки начисления работникам заработной платы, размеров, оснований отчислений.
5. Поднимать вопрос о привлечении к дисциплинарной, административной ответственности в соответствии с законодательством лиц, виновных в невыполнении требований законодательства об оплате труда, условий Коллективного договора, касающихся оплаты труда (ст.ст. 45 КЗоТ Украины, ст. 35, 36 Закона «Об оплате труда»).
6. Представлять интересы работника при рассмотрении его трудового спора относительно оплаты труда в комиссии по трудовым спорам (ст. 226 КЗоТ Украины).
7. Представлять по просьбе работника его интересы, относительно оплаты труда, в суде (ст. 38 Гражданско-процессуального кодекса).

РАЗДЕЛ 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

С целью создания здоровых и безопасных условий труда
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 № 6.1).

КЗоТ ст. 16; ЗоОТ ст. 22, 29.

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

3. Обеспечить умывальные моющими средствами, технический персонал обеспечить средствами для работы. (Приложение № 6.2).

4. Выполнить мероприятия по подготовке помещений к работе в осеннее - зимний период в срок до 01.10. Обеспечить на протяжении этого периода устойчивый температурный режим в помещениях согласно установленным нормам.

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.

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

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

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

ЗоОТ ст. 22 п.8.

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

ЗоОТ гл. VI, ст. 33, 34, 35.

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

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

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

ЗоОТ ст 11 п.10, ст. 22 п.14.

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

ЗоОТ ст. 22.

10. Выплачивать (при наличии соответствующего финансирования) одноразовую материальную помощь работнику, который получил производственную травму при выполнении им трудовых обязанностей, без постоянной потери трудоспособности в случае отсутствия вины пострадавшего в следующих размерах:

Срок нетрудоспособности (по больничному листу, календарные дни, месяцы)	Размер материальной помощи (условно: в процентах от заработной платы пострадавшего или гарантированной минимальной заработной платы)
От 1 дн. до 10 дн.	20
От 10 дн. до 20 дн.	70
От 20 дн. до 1 месяца	100
От 1-го к 2-х месяцам	200
Более 2-х месяцев	300

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 № 6.3).

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

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

11. Создать для работников, которые получили инвалидность на рабочем месте, условия труда для дальнейшего выполнения ими трудовых обязанностей согласно медицинским заключениям или организовать их переобучение, переквалификацию.

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

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

ЗоОТ ст. 10 п.4, ст.22 п.18.

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

ЗоОТ ст. 25.

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

15. Не привлекать несовершеннолетних (возрастом от 14 до 18 лет) к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда, подъему и перемещению предметов, вес которых превышает установленные для них предельные нормы, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения Украины от 31.03.94 и от 22.03.96 № 59 (приложения № 6.4; 6.5).

Не привлекать несовершеннолетних к ночным работам.

ЗоОТ ст. 17 п.п.4-8.

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

По представлению профсоюзной стороны, комиссии по вопросам охраны труда поощрять инициативных работников, которые отличились в осуществлении мероприятий по повышению безопасности и улучшению условий труда.

ЗоОТ ст. 28 п.6.

17. При осуществлении мероприятий по подготовке МОУ «Школа № 2 г.Донецка» к новому учебному году и работе в осеннее – зимний период максимально учитывать предложения работающих по улучшению условий труда и быта.

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

19. Изучать и выполнять требования нормативных актов об охране труда.

ЗоОТ ст 23.

20. Предоставлять возможность применять средства индивидуальной защиты в случаях, предусмотренных правилами охраны труда.

ЗоОТ ст.23.

21. За счет средств МОУ осуществлять проведение в установленном порядке и сроки предварительный и периодический медицинские осмотры работников. Обеспечить выполнение рекомендаций и заключений медицинской комиссии по результатам осмотра работников. Не допускать к работе работников, которые без уважительных причин уклоняются от прохождения обязательного медицинского осмотра.

ЗоОТ ст. 24.

22. Своевременно информировать соответствующее должностное лицо о возникновении опасных и аварийных ситуаций на рабочем месте. Лично принимать посильные меры относительно их предотвращения и устранения.

ЗоОТ ст. 23.

23. Требовать от работников заботливо и рационально использовать имущество МОУ «СФМШ № 17 г.Донецка», не допускать его повреждения или уничтожения.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

24. Осуществлять контроль за соблюдением стороной работодателя законодательства об охране труда, созданием безопасных и безвредных условий труда, надлежащих санитарно – бытовых условий.

В случае выявления нарушений требовать их устранения.

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

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

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

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

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

ЗоОТ ст. 46; ЗоПС ст. 31 п.п.4,5.

28. Оказывать юридическую, методическую и практическую помощь по вопросам возмещения ущерба работникам в случае повреждения здоровья на рабочем месте.

ЗоПС ст 21 п.п.2-4.

29. Контролировать устранение причин несчастных случаев, определенных комиссиями по их расследованию, а также наличие и полноту инструкций по охране труда для всех профессий, ведение соответствующей документации по охране труда (журналов инструктажей по охране труда, периодических осмотров оборудования, средств повышенной опасности на соответствие их требованиям нормативных документов и т.п.).

ЗоПС ст. 38 п.12; ЗоОТ ст. 46.

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

31. Принимать участие:

31.1. В разработке программ, положений, нормативно – правовых документов по вопросам охраны труда .

ЗоПС ст. 20, ст. 21 п.2.

31.2. В организации обучения работающих по вопросам охраны труда.

ЗоОТ ст. 25 п.п.4,5.

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

КЗоТ ст. 258-1; ЗоПС ст. 26.

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

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

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

ЗоОТ ст. 25 п.п.4,5.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

Совместно формировать, распределять средства на социальные, культурно-массовые, спортивно-оздоровительные и жилищно-бытовые мероприятия и расходовать их исходя из приоритетов и реальных финансовых возможностей организации в соответствии с утвержденной сметой.

ст. 9-1, 13 КЗоТ.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Обеспечить предоставление всем категориям работников материальной помощи, в том числе на оздоровление, в сумме до одного должностного оклада в год, выплату премий в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы в пределах фонда заработной платы, утвержденного в сметах.

Основание: п. 8.4.2 Отраслевого Соглашения.

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 комиссии 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.

6. Организовать через пункты общественного питания, действующие в организации, (столовую, буфет) обеспечение работников, горячим и диетическим питанием.

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

8. Обеспечить надлежащее содержание, уборку социально-бытовых помещений для работников.

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

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Контролировать целевое использование средств на выплату социальных льгот, проведение культмассовых мероприятий. Доводить информацию до членов трудового коллектива.

2. Осуществлять контроль за своевременной и полной уплатой работодателем страховых взносов на общеобязательное государственное социальное страхование, своевременным материальным обеспечением работников выплатами по социальному страхованию. Представлять интересы работников в комиссии по социальному страхованию.

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

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

Основание: ст.41 Закона «О профсоюзах».

5. 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.**

РАБОТОДАТЕЛЬ признает профсоюзный комитет полномочным представителем интересов работников, работающих в МОУ « Школа № 2 г. Донецка», 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 проведения собраний работников предоставлять бесплатно помещения с отоплением, освещением, уборкой. Обеспечивать профсоюзной организации возможность размещать собственную информацию в помещениях и на территории учреждения в доступных для работников местах.

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

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

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

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

- председателю профкома - 2 часа в неделю;

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

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

Основание: ст.42 Закона «О профсоюзах».

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

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

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

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

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

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

Основания: ст.41 Закона «О профсоюзах».

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

10. Предоставлять возможность работникам, являющимся членами выборных профсоюзных органов, осуществлять их полномочия. Изменение существенных условий

их трудового договора, размеров оплаты труда, перевод по инициативе работодателя на другую работу, увольнение по инициативе работодателя производить только по предварительному согласию данных работников, а при его отсутствии – с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а в отношении руководителя профсоюзного органа, профсоюзного представителя – вышестоящего профсоюзного органа.

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

Основание: ст.42 Закона «О профсоюзах».

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

Основание: ст.44 Закона «О профсоюзах».

12. Предоставлять профкому бесплатно помещения для проведения культурно-просветительной работы, организации отдыха работников.

Основания: ст.45 Закона «О профсоюзах».

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

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

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

Основание: п.10.3.5 Отраслевого Соглашения.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

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

2. Обеспечить осуществление контроля за выполнением договора рабочей комиссией представителей сторон (ПРИЛОЖЕНИЕ №7), в соответствии с установленным ею порядком.

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

Результаты проверки выполнения обязательств договора оформлять соответствующим **Актом** (ПРИЛОЖЕНИЕ №8), который доводить до сведения сторон договора.

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

Основание: ст.47 Закона «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:

- промежуточный отчет за полугодие – мае месяце текущего года;
- за год – в декабре месяце.

Основание: ст.20 КЗоТ.

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

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

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

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

ДИРЕКТОР Чеботарева Наталья Николаевна

М.П.

По поручению трудового коллектива

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА Шелеспанская Оксана Юрьевна

**ПОРЯДОК ведения коллективных переговоров
между профсоюзным комитетом и работодателем
по заключению коллективного договора на _____ год.**

1. Стороны, ведущие переговоры.

Сторонами коллективных переговоров является уполномоченный на представительство трудовым коллективом организации профсоюзный комитет и работодатель _____
(наименование организации)

2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора.

2.1 Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны создают на равноправной основе комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей по _____ человек от каждой стороны. При необходимости внесения изменений и дополнений в коллективный договор их проект разрабатывается этой же комиссией.

2.1 Сроки, место проведения и повестка дня заседания комиссии определяются решением сторон.

2.2 Участникам переговоров предоставляется свобода в выборе и обсуждении вопросов, являющихся предметом коллективного договора.

2.3 Работодатель обязан предоставить другой стороне необходимую информацию для ведения переговоров по социальным, экономическим и трудовым вопросам.

2.4 В ходе переговоров представители сторон обязуются с пониманием относиться к аргументам другой стороны, внимательно выслушивать их, совместно искать решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

2.5 В ходе переговоров каждая сторона имеет право прерывать заседание, проводить консультации и экспертизы, требовать необходимую информацию, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и принятия правильных решений.

2.6 Общий срок переговоров не должен превышать _____ календарных дней с начала переговоров (целесообразно – не более 1 месяца).

2.7 В течение _____ дней комиссия разрабатывает проект договора с учетом предложений, поступивших от работников, и не позднее _____ дней передает проект на рассмотрение профкому и работодателю.

2.8 Если в ходе переговоров представители сторон не смогли прийти к соглашению по независящим от них причинам – ими составляется протокол, в который заносятся окончательно сформулированные предложения сторон о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также сроки возобновления переговоров.

2.9 После завершения переговоров проект коллективного договора в обязательном порядке передается профкомом для обсуждения в коллективе. Работодатель обязан обеспечить профкомом возможность доведения коллективного договора до каждого работника, предоставить ему необходимые

- средства внутренней связи, информации, копировальную технику, помещения для проведения собраний, консультаций, места для размещения стендов.
- 2.10 Комиссия с учетом предложений, поступивших в ходе предварительного обсуждения, дорабатывает проект в течение ____ дней и передает его сторонам переговоров – профкому и работодателю.
 - 2.11 Профком и работодатель выносит проект коллективного договора на рассмотрение общего собрания (конференции) трудового коллектива.
 - 2.12 В случае, если собрание (конференция) трудового коллектива отклонят проект коллективного договора или его отдельные положения, стороны возобновляют переговоры для поиска необходимого решения. Срок этих переговоров не должен превышать 10 дней.
После этого проект в целом выносится на рассмотрение собрания (конференции) трудового коллектива.
 - 2.13 После одобрения проекта коллективного договора общим собранием (конференцией) трудового коллектива он подписывается уполномоченными представителями сторон не позднее 5 дней с момента его одобрения, если иное не установлено собранием (конференцией) трудового коллектива.
 - 2.14 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работающих в течение ____ дней после его подписания. С этой целью он тиражируется в необходимом количестве экземпляров, которая устанавливается по соглашению сторон.
 - 2.15 Подписанный сторонами коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в порядке, установленном действующим законодательством.
3. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
 - 3.1 Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном коллективным договором, а если он не установлен – в порядке, установленном для его заключения.
 - 3.2 В случае, когда стороны считают необходимым продолжить срок действия коллективного договора в целом или отдельных его частей, то решение об этом принимает общее собрание (конференция) трудового коллектива.
 - 3.3 Если одна из сторон считает невозможным дальнейшее выполнение условий коллективного договора, она обязана уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за ____ дней письменно, с указанием причин разрыва договора или изменения отдельных положений и начать переговоры с другой стороной относительно этого вопроса в установленные сроки.
 - 3.4 Любая из сторон не ранее, чем за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора или в сроки, установленные колдоговором, письменно уведомляет другую сторону о начале переговоров. Другая сторона в течение 7 дней должна начать переговоры.
 4. Состав комиссии по разработке проекта коллективного договора, изменению и дополнениям в него и ведению переговоров.
Сопредседатель комиссии от профсоюзного комитета

4.1 Сопредседатель комиссии – работодатель (его представитель)

4.2 Члены комиссии от профкома в составе ____ человек (список лиц)

4.3 Члены комиссии от работодателя в составе ____ человек (список лиц)

5. Гарантии и компенсации на период переговоров.

5.1 Лица, принимающие участие в переговорах как представители сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на период переговоров и подготовки проекта освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. Все расходы, связанные с участием в переговорах и подготовке проекта, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде, коллективным договором.

5.2 Оплата труда приглашенных по соглашению сторон экспертов, посредников производится работодателем.

Руководителю _____

В соответствии с решением профкома _____ (наименование организации) от _____ протокол № ____, руководствуясь статьями 12, 14, 247 КЗоТ, статьей 22 Закона ДНР «О профессиональных союзах» вношу предложение о начале переговоров по заключению коллективного договора. Со стороны профкома для ведения переговоров делегированы:

- 1.
- 2.
3. (состав лиц)

Переговоры предлагаем начать _____ 20 ____ г.

До _____ просим уведомить профком о лицах, уполномоченных Вами для ведения переговоров.

Председатель профкома (дата) (подпись)

Выписка из протокола заседания профсоюзного комитета

_____ (наименование организации)

От «__» _____ 20 ____ г. № _____

Присутствовали:

Слушали: О переговорах по заключению коллективного договора на _____ годы.

Постановили:

1. Предложить _____ (руководителю организации) начать коллективные переговоры по заключению коллективного договора на _____ годы с _____ 20 ____ г.
2. Определить уполномоченных от профкома представителей в состав комиссии по ведению коллективных переговоров:

_____ (список лиц)

Председатель профкома

(подпись)

Выписка из приказа № _____ от _____

«О заключении коллективного договора на _____ годы»

1. Согласиться с предложениями профсоюзного комитета о начале переговоров по заключению коллективного договора на _____ годы с _____ 20__ года.
2. В состав комиссии по ведению коллективных переговоров назначить и уполномочить вести переговоры: (перечень лиц).
3. Проект колдоговора представить на рассмотрение работодателя и профкома до _____ 20__ года.

Руководитель _____ (подпись)

Протокол разногласий по отдельным положениям коллективного договора на _____ год.

1. Стороны в ходе переговоров по разработке проекта коллективного договора не пришли к согласию по следующим вопросам:

Позиция стороны работодателя _____

Позиция профкома _____

(Излагаются редакции несогласованных положений колдоговора и позиции каждой из сторон относительно этих положений с соответствующей аргументацией).

2. С целью урегулирования разногласий стороны договорились принять следующие меры:

(Излагается содержание мер, определяются сроки их реализации и ответственные должностные лица).

Со стороны работодателя _____

Со стороны профкома _____

ПРИЛОЖЕНИЯ
К разделу «Условия и охрана труда»

Приложение 6.1

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

№ №	Название мероприятия (работ)	Стоимость работ (тыс. грн.)		Эффективность мероприятий		Срок исполнен ия	Ответственн ые за исполнение
		Пла н	Фак т	Планирует ся	Достигнуто		

Приложение 6.2

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

№№	Название производств, цехов, профессий и должностей	Наименование СИЗ	Срок эксплуатации (месяцев)	Примечание (замена, которая разрешается)
----	---	------------------	-----------------------------	--

Приложение 6.3

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

№№	Название производств, цехов, профессий и должностей	Наименование моющих и обеззараживающих средств	Норма выдачи (грн. в месяц)
----	---	--	-----------------------------

ПОРЯДОК
уменьшения размера единовременного пособия, которое
предоставляется потерпевшему от несчастного случая на производстве, если
несчастный случай произошел вследствие невыполнения пострадавшим
требований нормативных актов об охране труда

Вид осуществленного пострадавшим нарушения, который стал причиной несчастного случая	Размер уменьшения помощи, % (условно)
Выполнение работы в нетрезвом состоянии, если это состояние было признано одной из причин несчастного случая	50
Неоднократные сознательные нарушения требований нормативных актов об охране труда, за которые раньше налагались дисциплинарные взыскания, выносились соответствующие документально оформленные предупреждения	50
Первое сознательное нарушение требований безопасности при выполнении работ или обслуживании объектов повышенной опасности	15-25
Первое сознательное нарушение правил техники безопасности труда во время обслуживания машин, механизмов, оборудования, технологических процессов, которые не являются объектами повышенной опасности	5-10
Неиспользование выданных работнику средств индивидуальной защиты, предусмотренных правилами и нормами, если нарушения было:	10-20
Первым	30-40
Повторным	

СПИСОК
производств, профессий и виды работ с тяжелыми
и вредными условиями труда, на которых запрещено
использовать труд женщин

1. _____
2. _____

**ПРЕДЕЛЬНЫЕ НОРМЫ
подъема и перемещения тяжелых предметов женщинами**

Характер работ	Предельно допустимая масса (кг).
----------------	----------------------------------

**СПИСОК
Производств, профессий и виды работ с тяжелыми и
вредными условиями труда, на которых запрещено
использовать труд несовершеннолетних**

1. _____
2. _____

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

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

КОММЕНТАРИЙ:

Кратковременная работа – 1-2 подъема и перемещение груза; продолжительная – более 2-х подъемов и перемещений на протяжении одного часа рабочего времени.

