

Управление Государственного
Администрации города АРХИВСКА
УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА
И СОЦИАЛЬНЫМИ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
Успешно завершена регистрация
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
Проводился
22 марта 2019 г.
№ 7
Подпись: _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ОБОСОБЛЕННОГО СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ
«АЛЧЕВСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ»
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ
НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ «ДОНБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

на 2019 - 2022 годы

От работодателя:
и.о. директора ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»



А.П.Андрощук

28.02.2019 г.

От работников:
председатель Профсоюзного
комитета ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»

И.И.Пукаляк

28.02.2019 г.

1. Общие положения

1.1 Коллективный договор – правовой акт, регулирующий производственные, социально-экономические, трудовые отношения в **ОБОСОБЛЕННОМ СТРУКТУРНОМ ПОДРАЗДЕЛЕНИИ «АЛЧЕВСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ» ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ «ДОНБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»** (далее Колледж).

1.2 Для целей настоящего Коллективного договора нижеприведенные понятия определяются в нижеуказанном смысле:

Работники – все работающие в Колледже в лице Профсоюзного комитета Колледжа.

Работодатель – Колледж, в лице директора Колледжа Андрощук А.П.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками Колледжа, от имени которых выступает Профсоюзный комитет Колледжа, в лице председателя Профсоюзного комитета Пукаляк И.И.

1.4. Коллективный договор разработан на основании Трудового кодекса Луганской Народной Республики от 30.04.2015 № 23-П (с изменениями) (далее ТК ЛНР), Закона Луганской Народной Республики «Об образовании» от 30.09.2016 № 128-П, Закона Луганской Народной Республики «О профессиональных союзах» от 30.06.2014 № 16-І (с изменениями) и иных нормативно-правовых актов Луганской Народной Республики, в соответствии с Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Луганской Народной Республики и Профсоюзной организацией «Профессиональный союз работников образования и науки Луганской Народной Республики» на 2017-2020 годы (далее Отраслевым соглашением), Уставом ГОУ ВПО ЛНР «ДонГТУ».

1.5. Стороны берут на себя обязательства строить свои взаимоотношения на основании принципов социального партнерства: паритетности представительства, равноправия сторон, взаимной ответственности, конструктивности и аргументированности как во время переговоров (консультаций) для заключения коллективного договора, внесения в него изменений и дополнений, так и при решении всех вопросов в области социально-экономических, трудовых отношений, возникших в ходе его исполнения.

При этом:

1.5.1. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе присущими профсоюзу методами, осознавая ответственность за реализацию совместных с работодателем целей и необходимость повышения качества и результативности педагогического труда.

1.5.2. Работодатель обязуется соблюдать требования действующего законодательства Луганской Народной Республики, в частности законодательства о труде, об образовании и выполнять обязательства по этому договору.

1.6. Стороны подтверждают реальность обеспечения принятых и согласованных обязательств, обязательность их выполнения работодателем и работниками.

1.7. Положения Коллективного договора распространяются на всех работников Колледжа (ст.41, ТК ЛНР).

1.8. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Луганской Народной Республики.

1.9. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по инициативе любой из сторон после проведения переговоров (консультаций) и достижения согласия и вступают в силу после одобрения собранием трудового коллектива.

Изменения и дополнения являются неотъемлемой частью приложения к основному тексту Коллективного договора и хранятся вместе с ним.

1.10. Стороны договорились, что в период действия настоящего Коллективного договора при условии выполнения его положений трудовой коллектив имеет право выдвигать новые предложения по вопросам, предусмотренным настоящим Коллективным договором, только в случаях улучшения финансово-экономического состояния учреждения или внесения изменений в действующее законодательство, вышестоящие соглашения, принятие которых делает необходимым внесение изменений и дополнений в Коллективный договор, а также не использовать такую форму давления на работодателя, как приостановка либо полное (частичное) прекращение работы, то есть забастовку.

1.11. Ни одна из сторон не имеет права в течение срока действия Коллективного договора единолично принимать решения, изменяющие его нормы и обязательства или прекращать их выполнение.

1.12. За три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора по инициативе любой из сторон начинаются переговоры по заключению нового Коллективного договора на следующий срок или продление срока его действия, для чего создается соответствующая комиссия в равном количестве представителей сторон.

1.13. Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие:
- в случае изменения наименования Колледжа, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем, подписавшим Коллективный договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении)

Колледжа - в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности Колледжа - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации организации - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего Коллективного договора на срок до трех лет.

Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 02.03.2019 г. и действует до 01. 03. 2022 г.

2. Трудовые отношения

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1 При приеме на работу ознакомить работника под подпись с действующими Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 69 ТК ЛНР).

2.1.2. Изменения определённых сторонами условий трудового договора производить только по соглашению сторон за исключением случаев предусмотренных ТК ЛНР (ст.73 ТК ЛНР). Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора оформлять в письменной форме.

Не допускать (по инициативе работодателя) перезаключения бессрочного трудового договора на срочный по причине достижения работником пенсионного возраста.

2.1.3. Обеспечить защиту персональных данных работников (ст.90, 91, 92, гл.14 ТК ЛНР).

2.1.4. Обеспечивать развитие и укрепление материально-технической базы Колледжа, рациональное использование имеющегося оборудования, технических средств обучения, создавать оптимальные условия для организации учебно-воспитательного и учебно-производственного процесса.

2.1.5. Применять меры морального и материального стимулирования за добросовестный, качественный труд, инициативу в работе для сотрудников Колледжа.

2.1.6. Обеспечить разработку должностных инструкций для всех категорий работников Колледжа в соответствии со штатным расписанием.

2.1.7. В соответствии с заявками обеспечивать трудоустройство молодых специалистов по полученной ими специальности путем заключения с ними бессрочных трудовых договоров. Устанавливать им

учебную нагрузку в объеме не ниже количества часов на ставку заработной платы.

2.1.8. Обеспечить наставничество над молодыми специалистами, содействовать их адаптации в коллективе и профессиональному росту.

2.1.9. Увольнение работников по инициативе работодателя осуществлять по предварительному согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 85 ТК ЛНР).

2.1.10. Не переводить и не перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.74 ТК ЛНР).

2.1.11. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст.75 ТК ЛНР, оплату труда работника производить по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.1.12. В течение двух дней с момента получения информации доводить до сведения трудового коллектива новые нормативные документы, касающиеся трудовых отношений, организации труда.

2.1.13. Совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания устанавливать в соответствии с требованиями ст.60 ТК ЛНР.

2.1.14. Выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника допускать лишь в случаях, предусмотренных законодательством Луганской Народной Республики.

2.1.15. Проводить повышение квалификации (переподготовку) работника не только исходя из интересов производства, но и с учетом потребностей личностного роста работника в соответствии со ст.45 и 47 Закона ЛНР «Об образовании».

2.2. Профсоюзный комитет Колледжа обязуется:

2.2.1. Обеспечивать постоянный контроль за своевременным введением в действие нормативных документов по вопросам трудовых отношений, организации труда, распределения учебной нагрузки и т.д.

2.2.2. Разъяснять членам трудового коллектива содержание нормативных документов, по указанным в п. 2.2.1. настоящего Коллективного договора вопросам, их права и обязанности.

2.2.3. Способствовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка.

2.2.4. Способствовать предупреждению возникновения трудовых конфликтов как индивидуальных, так и коллективных, принимать участие в их решении в соответствии с требованиями действующего законодательства.

2.3. Стороны договорились:

2.3.1. Применять контрактную форму трудового договора с педагогическими работниками, представителями администрации и другими лицами в случаях, предусмотренных законом.

2.3.2. При заключении трудового договора, в нём, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 71 ТК ЛНР).

2.3.3. Условия оплаты труда, режима работы и другие социально-экономические права работников, принятых с испытательным сроком, не могут быть хуже, чем у постоянных работников.

3. Обеспечение занятости работника

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Колледжа уведомить в письменной форме Профсоюзный комитет не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в том числе, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников.

Увольнения считать массовыми в случаях, предусмотренных в Отраслевом соглашении, п.3.2.5.

3.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Колледжа и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 84 ТК ЛНР в письменной форме сообщить в профсоюзный комитет не позднее чем за три месяца (ч.1 ст.85 ТК ЛНР) до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.1.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, подпунктами «а» и «б» пункта 7, пунктом 8 части первой статьи 84 ТК ЛНР производить только с согласия Профсоюзного комитета в соответствии со статьей 410 ТК ЛНР. (ст. 85 ТК ЛНР).

3.1.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Колледжа, сокращением численности или штата, изменениями условий, определенных сторонами трудового договора, работников предупреждать персонально, под подпись не менее чем за два месяца.

3.1.5. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации согласно законодательству Луганской Народной Республики.

3.1.6. При сокращении численности или штата работников Колледжа, при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывать нормы статьи 200 ТК ЛНР.

3.1.7. Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст. 200 ТК ЛНР преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривать для:

- лиц предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста.

3.1.8. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.1.9. Оказывать содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через территориальный фонд социального страхования на случай безработицы ЛНР.

3.1.10. Не инициировать увольнение педагогических работников во время учебного года.

3.1.11. Осуществлять высвобождение только после использования всех возможностей обеспечить высвобождаемых лиц работой на другом рабочем месте, в том числе за счет прекращения трудовых отношений с совместителями, ликвидации совмещения и тому подобное.

3.1.12. В первую очередь предлагать высвобождаемому работнику работу по специальности, в том числе на условиях срочного характера или с меньшей, чем на ставку заработной платы, педагогической нагрузкой.

3.1.13. Не допускать увольнения работников по мотивам достижения пенсионного возраста.

3.1.14. Не допускать увольнения работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период его пребывания в отпуске, за исключением случая ликвидации организации (ст.84 ч.6 ТК ЛНР)

3.1.15. При увольнении педагогов высвобожденные часы распределять в первую очередь между работниками, имеющими неполную учебную нагрузку.

3.2. Профсоюзный комитет Колледжа обязуется:

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

3.2.2. Обеспечивать защиту высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством. Контролировать предоставление работникам преимущественного права на оставление на работе.

3.2.3. Не снимать с профсоюзного учета высвобождаемых работников, попавших под сокращение, до их трудоустройства (кроме случаев подачи личного заявления о снятии с учета).

3.3. Стороны договорились:

3.3.1. Принимать соответствующие меры по предотвращению массовых увольнений работников.

3.3.2. Вопросы, связанные с изменением структуры Колледжа, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников, рассматривать с участием Профсоюзного комитета (ст. 409 ТК ЛНР).

3.3.3. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в Колледж и занятие открывшихся вакансий.

3.3.4. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета.

4. Рабочее время

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Установить на время действия настоящего Коллективного договора продолжительность рабочей недели в соответствии с действующим законодательством о труде (согласно ст. 359 ТК ЛНР не более 36 часов в неделю для педагогических работников, не превышающую 40 часов в неделю - для других категорий работников), а также пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями - в субботу и воскресенье.

В связи с производственной необходимостью для отдельных категорий работников устанавливать другие выходные дни.

Правила и режим работы, время отдыха устанавливать в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.2. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определять в соответствии с трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями.

4.1.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Колледжа определять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами Колледжа, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных исполнительным органом государственной власти Луганской Народной Республики, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования и науки (в соответствии со ст.45 Закона ЛНР «Об образовании», Отраслевым соглашением п.4.3.4).

По возможности предусматривать в расписании занятий предоставление преподавателям свободных от учебных занятий дней («методических дней») для осуществления методической работы, повышения

квалификации и т.д. Предоставлять «методический день» руководителям методических и цикловых комиссий Колледжа.

4.1.4. Применять режим сокращенного рабочего времени для педагогических работников – не более 36 часов в неделю (ст. 359 ТК ЛНР, Отраслевое соглашение, п.4.3.3).

4.1.5. Согласовывать с Профсоюзным комитетом Колледжа Правила внутреннего трудового распорядка (режим работы и отдыха, графики сменности, должностные инструкции сотрудников).

4.1.6. Обеспечивать сотрудников работой в пределах установленной продолжительности рабочей недели на ставку заработной платы.

Не допускать уменьшения педагогической нагрузки в течение учебного года.

4.1.7. Учебную нагрузку между преподавателями, другими педагогическими работниками распределять по согласованию с Профсоюзным комитетом в зависимости от количества учебных часов, предусмотренных учебными планами, наличии соответствующих педагогических кадров и других конкретных условий, сложившихся в Колледже.

4.1.8. Обеспечить при составлении расписания учебных занятий оптимальный режим работы для работников, имеющих двух и более детей до 16 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, обучающихся без отрыва от производства, не освобожденным от своих основных обязанностей работников, избранных председателем и членами Профсоюзного комитета.

4.1.9. Устанавливать педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, учебную нагрузку при тарификации на соответствующий учебный год в объеме не менее ставки. На период их отпуска часы учебной нагрузки временно передавать другим педагогическим работникам. После окончания отпуска обеспечивать их нагрузкой, установленной при тарификации на начало учебного года (Отраслевое соглашение, п.5.4.2).

4.1.10. Учебную нагрузку для педагогических работников окончательно утверждать по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее 5 сентября. Разделение групп на подгруппы осуществлять одновременно с утверждением учебной нагрузки, принимая все возможные меры для сохранения подгрупп в течение учебного года, в частности при уменьшении численности обучающихся в них.

4.1.11. Для профессий, по условиям работы которых не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводить суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норм, установленных для соответствующей категории работников.

Обеспечить ведение итогового учёта рабочего времени с учетным периодом 6 месяцев календарного года (январь-июнь, июль-декабрь) для работников с непрерывным циклом работы (сторожа, дежурные в общежитии).

4.1.12. Для отдельных работников Колледжа, при необходимости, устанавливать режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым по распоряжению работодателя они эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормативной продолжительности рабочего времени.

4.1.13. К работе в ночное время (с 22 часов до 06 часов) работников допускать с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством (ст. 100 ТК ЛНР).

4.1.14. Привлечение к сверхурочной работе - работе за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормативного числа рабочих часов за учетный период, производить в случаях и на условиях, предусмотренных ст. 102 ТК ЛНР.

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускать только с письменного согласия работника и с согласия Профсоюзного комитета.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сумму сверхурочных часов определять как разницу между суммой фактически отработанных часов и нормативным числом часов за учетный период.

4.1.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных в ТК ЛНР.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производить с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Колледжа в целом или его отдельных структурных подразделений.

4.1.16. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускать в случаях, предусмотренных ст. 116 ТК ЛНР.

В других случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

4.1.17. В выходные и нерабочие праздничные дни допускать производство работ, приостановление которых невозможно по производственно-техническим условиям (охрана госимущества, дежурство в общежитии и т.п.).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производить по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам (сторожам и дежурным по общежитию);

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 174 ТК ЛНР).

4.1.18. Устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы работы (продолжительность рабочей недели, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), в случаях, когда условия работы допускают такую возможность.

4.1.19. Накануне выходных и нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращать на 1 час (ст. 99 ТК ЛНР).

4.1.20. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставлять перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

4.1.21. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Данное время подлежит оплате работодателем (ст. 111 ТК ЛНР). Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи установлен п.5.4. Правил внутреннего трудового распорядка.

4.2. Профсоюзный комитет Колледжа обязуется:

4.2.1. Разъяснять работникам содержание нормативных актов о рабочем времени.

4.2.2. Обеспечивать постоянный контроль за своевременным и правильным применением администрацией Трудового кодекса ЛНР, положений настоящего Коллективного договора в части, касающейся режима рабочего времени, графиков работы, распределения учебной нагрузки и т.д.

4.2.3. Предупреждать возникновение конфликтных ситуаций, связанных с распределением педагогической нагрузки, выполнением Правил внутреннего трудового распорядка и другими вопросами, а в случае их возникновения разрешать их путём взаимных консультаций и переговоров.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Обеспечивать прозрачность распределения учебной нагрузки между преподавателями Колледжа.

Предварительное распределение педагогической нагрузки по переходящему контингенту производить в конце учебного года с обязательным предварительным обсуждением педагогического совета Колледжа.

Доводить до сведения педагогических работников результаты распределения педагогической нагрузки на следующий учебный год в конце текущего учебного года до предоставления отпуска (Отраслевое соглашение, п. 4.3.5.)

При распределении учебной нагрузки учитывать, что:

- у педагогических работников, по возможности, должна сохраняться преемственность учебных групп;

- у работающих пенсионеров общие права с остальными работниками при распределении учебной нагрузки и установлении продолжительности рабочей недели.

4.3.2. В рабочее время педагогических работников (в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися и родителями, творческая и научно-исследовательская работа, а также другая, предусмотренная должностными обязанностями и/или индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, учебно-планирующей документации, другая работа, предусмотренная планами работы Колледжа и другими нормативными локальными актами (Приложения № 1, 2, 3 к Коллективному договору).

4.3.3. В выходные и нерабочие праздничные дни с учетом специфики работы Колледжа может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных производственных вопросов.

4.3.4. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством:

- не привлекать одиноких женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), к работам в ночное время;

- не привлекать к работам в выходные и праздничные нерабочие дни одиноких женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет и детей-инвалидов до 18 лет;

- предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 10 лет, по их заявлению, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

4.3.5. Время зимних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным отпуском, является рабочим временем для педагогических работников.

В этот период педагогические работники выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в рамках своих должностных обязанностей и времени не превышающем их учебную нагрузку до начала каникул.

4.3.6. Технические работники и обслуживающий персонал Колледжа в каникулярное время выполняет свои функциональные обязанности в обычном режиме, в пределах установленного им рабочего времени и с соблюдением норм охраны труда.

4.3.7. Периоды, в течение которых не осуществляется образовательная деятельность в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими или другими, не зависящими от работников обстоятельствами, является рабочим временем педагогических и других работников. В указанное время они привлекаются к выполнению учебных программ (в т.ч. с использованием технологии дистанционного обучения), к воспитательной, методической, организационно-педагогической работе в соответствии с приказом работодателя.

5. Время отдыха

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.121 ТК ЛНР). Педагогическим работникам предоставлять ежегодный основной удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней (ст. 360 ТК ЛНР).

Педагогическим работникам ежегодные отпуска полной продолжительности в первый и последующие рабочие годы предоставлять в период летних каникул независимо от времени принятия их на работу (ст. 128 ТК ЛНР).

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях и максимальным пределом не ограничивать (ст. 126 ТК ЛНР). Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска определять согласно действующему законодательству (ст. 122, 123, 124, 125 ТК ЛНР).

5.1.2. Очередность предоставления оплачиваемых основных отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее чем

за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.409 ТК ЛНР для принятия локальных нормативных актов.

5.1.3. Продлевать или переносить ежегодный отпуск на другой период по инициативе работодателя только в отдельных случаях с соблюдением порядка, установленного ст.130 ТК ЛНР.

5.1.4. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Порядком предоставления ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в Государственных учреждениях, финансируемых из бюджета, утвержденного Постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 10.05.2016 г. № 237 (ст. 125 ТК ЛНР, Отраслевое соглашение, п.4.1.6). (Приложение № 4 к Коллективному договору).

5.1.5. Заработная плата работникам за время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

5.1.6. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 15 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), по их просьбе и по согласованию с Профсоюзным комитетом ежегодные отпуска предоставлять в летнее или другое удобное для них время.

5.1.7. Предоставлять работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, ежегодный отпуск полной продолжительности (ст.97 ч.3 ТК ЛНР).

5.1.8. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставлять с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

5.1.9. Супругам, родителям и детям, работающим в Колледже, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.1.10. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять:
- работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению.

Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определять по соглашению между работником и работодателем, но не более 14 календарных дней в году, кроме случаев, предусмотренных частью 2 статьи 149 ТК ЛНР.

5.1.11. Предоставлять оплачиваемый отпуск, в связи с беременностью и родами женщинам на основании медицинского заключения.

5.1.12. После окончания отпуска в связи с беременностью и родами по желанию женщины предоставлять отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста (ст.140 ТК ЛНР).

5.1.13. Женщине, которая работает и имеет двух и более детей в возрасте до 15 лет, или ребенка-инвалида, или которая усыновила ребенка, одинокой матери, отцу, который воспитывает ребенка без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в медицинском учреждении), а также лицу, взявшему ребенка под опеку или одному из

приемных родителей предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных нерабочих дней в соответствии с постановлением Совета Министров ЛНР № 555 от 18.10.2016г. «Об утверждении Порядка предоставления дополнительного отпуска работникам, имеющим детей».

5.1.14. При увольнении работника выплачивать ему денежную компенсацию за все неиспользованные дни ежегодных оплачиваемых отпусков, а также дополнительных отпусков работникам имеющих детей (144 ТК ЛНР).

5.1.15. В пределах бюджетных ассигнований предоставлять дополнительные виды оплачиваемых отпусков в случае:

- бракосочетания или бракосочетания детей – 3 календарных дня каждому из родителей;
- рождения ребенка (отцу, бабушке, дедушке) - 2 календарных дня;
- смерти близких родственников – 3 календарных дня, без учёта времени нахождения в пути;
- для ухода за больными членами семьи - 3 календарных дня (при наличии соответствующих медицинских справок);
- родителям, чьи дети в возрасте до 18 лет поступают в образовательные учреждения, расположенные в других населённых пунктах – 2 календарных дня;
- родителям, чьи дети идут в 1 - 4 классы школы - 1 календарный день (1 сентября);
- ветеранам, проработавшим в Колледже более 30 лет - 3 календарных дня;
- донорам (при наличии соответствующих документов) - 3 календарных дня;
- работникам в юбилейные даты со дня рождения (даты кратные 5 годам) – 1 день.
- председателю Профсоюзного комитета, который работает на общественных началах, на условиях Коллективного договора – 5 календарных дня. (Отраслевое соглашение п.4.3.7.)

5.2. Профсоюзный комитет Колледжа обязуется:

5.2.1. Контролировать соблюдение руководителем законодательства о времени отдыха работников и вышеуказанных пунктов настоящего Коллективного договора, рассматривая вопросы, нуждающиеся в согласовании в соответствии с действующим законодательством,

5.2.2. Разрешать возникающие конфликтные ситуации путём консультаций и переговоров.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. Обеспечивать соблюдение действующего законодательства в предоставлении всех видов отпусков установленной продолжительности с сохранением на их период места работы.

5.3.2. Не допускать замены ежегодного основного отпуска денежной компенсацией, кроме случаев, предусмотренных ст.132 ТК ЛНР.

6. Оплата труда

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Заработная плата работников Колледжа устанавливается в соответствии с законодательством ЛНР и условиями трудового договора работника.

6.1.2. Заработная плата, с выдачей расчетного листа, выплачивается работникам Колледжа 2 раза в месяц: аванс и расчет заработной платы, в соответствии с установленными сроками -- 15-го и 30-го числа.

При совпадении дня выплаты аванса, окончательного расчета по заработной плате, с выходным и нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

6.1.3. Плановый размер аванса устанавливать за фактически отработанное время в размере не меньше 50 % средней заработной платы работников.

6.1.4. Информировать работников при выплате заработной платы в письменной форме по видам выплат, их размерах, основаниях для осуществления соответствующих удержаний и сумм, подлежащих к выплате.

Форма расчётного листка утверждается директором по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 157 ТК ЛНР).

6.1.5. Утверждать сметы доходов и расходов, штатные расписания, а также изменения в них по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 408, 409 ТК ЛНР).

6.1.6. При приеме на работу под подпись знакомить работника с условиями оплаты труда, наличием льгот и преимуществ. При их изменении работник ставится об этом в известность под подпись.

6.1.7. Труд работника оплачивать в соответствии с тарифными разрядами, должностными окладами в соответствии с исполняемой работой, занимаемой должностью в зависимости от профессии, квалификации работника, сложности и условий выполняемой им работы. Конкретные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работников определяются на основе Постановления Совета Министров ЛНР №100 от 09 марта 2016 г. «Об упорядочении условий оплаты труда и утверждении схем тарифных разрядов работников учебных заведений, учреждений образования и научных учреждений Луганской Народной Республики», другими нормативно-правовыми актами.

6.1.8. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливать по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 156 ТК ЛНР).

6.1.9. Предоставить каждому работнику работу, тарифицированную не ниже категории (разряда), установленной ему по результатам аттестации.

6.1.10. Выплачивать надбавку за престижность педагогического труда в размере 20 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), в соответствии с постановлением Совета Министров ЛНР №100 от 09 марта 2016г. «Об упорядочении условий оплаты труда и утверждении схем тарифных разрядов работников учебных заведений, учреждений образования и научных учреждений Луганской Народной Республики» и другими нормативными правовыми актами (Отраслевое соглашение, п. 5.1.2).

6.1.11. Каждый час работы в ночное время оплачивать в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, в размере 35 % тарифной ставки (оклада) за каждый час работы (ст. 175 ТК ЛНР).

6.1.12. Оплачивать сверхурочную работу в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением ему дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 173 ТК ЛНР).

Сумму сверхурочных часов определять как разницу между суммой фактически отработанных часов и нормативным числом часов за учетный период.

6.1.13. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по часовым тарифным ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки ((части оклада (должностного оклада) за день или час работы)), сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки ((части оклада (должностного оклада) за день или час работы)), сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.1.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику с учётом содержания и объёма дополнительной работы производить доплату в размере до 50% должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки), в соответствии со

ст. 172 ТК ЛНР, п.4.2 Постановления Совета Министров ЛНР №100 от 09 марта 2016г. «Об упорядочении условий оплаты труда и утверждении схем тарифных разрядов работников учебных заведений, учреждений образования и научных учреждений Луганской Народной Республики».

6.1.15. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине работодателя оплату труда производить в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 176 ТК ЛНР).

6.1.16. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 178 ТК ЛНР, Отраслевое соглашение п.5.4.12).

6.1.17. Оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя (ст. 178 ТК ЛНР Отраслевое соглашение п.5.4.12).

6.1.18. Осуществлять премирование работников в соответствии с п.6.3 Постановления Совета Министров ЛНР №100 от 09 марта 2016г. «Об упорядочении условий оплаты труда и утверждении схем тарифных разрядов работников учебных заведений, учреждений образования и научных учреждений Луганской Народной Республики», согласно Положения о материальном поощрении (премировании) работников, по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 5 к Коллективному договору).

6.1.19. Выплачивать педагогическим работникам Колледжа ежегодное материальное вознаграждение согласно Положения о предоставлении ежегодного денежного вознаграждения за образцовое выполнение служебных обязанностей педагогическим работникам, по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 6 к Коллективному договору).

6.1.20. Выплачивать надбавки:

- педагогическим работникам за выслугу лет в зависимости от стажа педагогической работы в размере : свыше 3 лет – 10%, свыше 10 лет – 20% , свыше 20 лет – 30% от должностного оклада (ст. 45 Закона ЛНР «Об образовании»);

- библиотекаря за выслугу лет в зависимости от стажа в размере: свыше 3 лет – 10%, свыше 10 лет – 20%, свыше 20 лет – 30% от должностного оклада (приложение № 17 Постановления Совета Министров ЛНР № 419 от 16.08.2016 г. «Об оплате труда работников сферы культуры Луганской Народной Республики»);

- сестре медицинской за выслугу лет в зависимости от стажа в размере : свыше 3 лет – 10%, свыше 10 лет – 20%, свыше 20 лет – 30% от должностного оклада (Постановление Кабинета Министров Украины № 1418 от 29.12.2009 г.).

6.1.21. Установить надбавки работникам в размере до 50 процентов должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки):

- за высокие достижения в труде;

- за выполнение особо важной работы (на срок ее выполнения);
- за сложность, интенсивность в работе;
- за особые условия труда библиотекаря.

6.1.22. Доплаты работникам:

- за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Предельный размер суммы вышеуказанных доплат не должен превышать 50% должностного оклада (тарифной ставки);

- сестре медицинской в размера 20% должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышений (Постановление Совета Министров ЛНР № 776/17 от 12.12.2017 г. «Об установлении доплаты отдельным работникам образовательных организаций (учреждений) Луганской Народной Республики»).

6.1.23. Производить дополнительную оплату за отдельные виды педагогической и другой деятельности (Приказ МОН Украины №102 от 15.04.1993 г. «Об утверждении Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников образования):

а) за проверку письменных работ: по языку и литературе – 20%; математике – 15%; иностранному языку, теоретической механике, конструированию и черчению – 10% ставки заработной платы, а в группах с количеством учащихся 12-15 человек – в размере 50% указанных доплат;

б) за классное руководство – до 20% от тарифной ставки. В группах с количеством меньше 20 человек – в размере 50% установленного размера доплат;

в) за руководство методическими и цикловыми комиссиями – от 10 до 15 % от тарифной ставки;

г) за заведование учебными кабинетами и мастерскими — от 10 до 15% от тарифной ставки. Не ограничивать типы и количество учебных кабинетов и мастерских, за заведование которых устанавливается доплата;

д) за заведование спортивным залом – 10% от тарифной ставки.

е) за использование в работе дезинфицирующих средств, а также за уборку туалетов - 10% должностного оклада (без проведения при этом аттестации рабочих мест).

6.1.24. Обеспечить повышение должностных окладов (ставок заработной платы) на 10% руководящим и педагогическим работникам Колледжа за работу в определенных типах учебных заведений. (Постановление Кабинета Министров Украины от 20.04.2007 г. № 643 «Об утверждении размеров повышения должностных окладов (ставки заработной платы) и дополнительные оплаты за отдельные виды педагогической деятельности в соответствии к тарифной ставке).

6.1.25. Возмещать работникам расходы, связанные со служебными командировками, при наличии ассигнований на указанные цели, в

соответствии с Постановлением Совета Министров Луганской Народной Республики от 25.04.2017г. № 221/17 (ст.189 ТК ЛНР).

6.1.26. Обеспечивать периодическое (не реже одного раза в пять лет) повышение квалификации и стажировки педагогических работников, гарантируя им при этом соответствующие льготы и компенсации (сохранение среднего заработка, оплата командировочных расходов, в т.ч. оплата стоимости проезда, выплата суточных и т.д.) в соответствии с действующим законодательством.

6.1.27. Обеспечить повышение рабочей квалификации мастеров производственного обучения не реже одного раза в три года в соответствии с требованиями Государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по профессиям и специальностям (на базе рабочих профессий), гарантируя им при этом соответствующие льготы и компенсации.

6.1.28. За счет компенсационных и поощрительных выплат возмещать работникам стоимость проезда по городу транспортом общего пользования, связанный с производственной необходимостью.

6.1.29. Обеспечивать оплату труда работников Колледжа за замену любых категорий временно отсутствующих работников.

6.1.30. При замене временно отсутствующих педагогических работников (преподавателей, руководителей кружков), учебные часы, выполненные сверх определенной годовой нормы, оплачивать дополнительно по установленным часовым ставкам, после выполнения преподавателем годовой нагрузки, ежемесячно.

6.1.31. Осуществлять оплату труда в случаях, когда занятия не проводятся по независящим от работника причинам (неблагоприятные метеорологические условия, карантин, др.) из расчета заработной платы, установленной при тарификации, при условии выполнения работником учебной программы в полном объеме после ликвидации причин простоя, другой организационно-педагогической и методической работы в соответствии с его функциональными обязанностями (Отраслевое соглашение п. 5.4.12.)

6.1.32. За время работы в период каникул осуществлять оплату труда педагогических и других работников, которым разрешено вести преподавательскую работу, из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул.

6.1.33. Сверхурочную работу оплачивать в двойном размере.

6.1.34. Обеспечить своевременное и правильное установление и выплату работникам заработной платы с учетом изменения размера минимальной заработной платы, образования, стажа работы, квалификационной категории, присвоенных званий и др.

При изменении размеров тарифных ставок и должностных окладов без промедления издавать приказы о проведении соответствующих перерасчетов.

6.1.35. Обеспечить выплату помощи на оздоровление педагогическим работникам, библиотекарю и сестре медицинской в размере месячного должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодных отпусков;

В зависимости от наличия средств оказывать материальную помощь на оздоровление всем другим категориям работников в размере до одного должностного оклада.

6.1.36. Утверждать порядок и размеры премирования сотрудников в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы, в пределах средств на оплату труда (п. 6.1 Постановления Совета Министров ЛНР №100 от 09 марта 2016 г. «Об упорядочении условий оплаты труда и утверждении схем тарифных разрядов работников учебных заведений, учреждений образования и научных учреждений Луганской Народной Республики») по согласованию с Профсоюзным комитетом.

6.2. Профсоюзный комитет Колледжа обязуется:

6. 2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об оплате труда.

6.2.2. Содействовать в предоставлении работникам необходимой консультативной помощи по вопросам оплаты труда.

6.2.3. Инициировать вопрос о премировании и оказании материальной помощи сотрудникам Колледжа, ходатайствовать перед Министерством образования и науки ЛНР о премировании директора и его заместителей.

Принимать участие в заседании при директоре при рассмотрении вопросов о премировании сотрудников Колледжа и назначении ежегодного материального вознаграждения педагогических работников за образцовое выполнение служебных обязанностей.

6.2.4. Инициировать вопрос о привлечении к дисциплинарной, административной, материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством лиц, виновных в невыполнении требований законодательства об оплате труда, условий настоящего Коллективного договора, которые касаются оплаты труда.

6.2.5. Представлять интересы работника при рассмотрении его трудового спора об оплате труда в комиссии по трудовым спорам.

6.2.6. Представлять по просьбе работника его интересы по оплате труда в суде.

6.2.7. Обращаться в суд с заявлениями по защите трудовых прав и интересов членов профсоюза, если вопрос не решен в комиссии по трудовым спорам.

6.2.8. Обращаться в прокуратуру при наличии нарушений законности для проверки выполнения законов по заявлениям граждан и иной информации, если вопрос не решен в комиссии по трудовым спорам.

6.2.9. Информировать о фактах нарушений об оплате труда уполномоченный Государственный орган в сфере труда, если вопрос не решен в комиссии по трудовым спорам.

6.2.10. Требовать привлечения к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении законодательства об оплате труда.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Своевременно информировать трудовой коллектив о нормативных актах по вопросам заработной платы, льготам, пенсионному обеспечению, а также обеспечить гласность условий оплаты труда, порядка выплаты доплат, надбавок, вознаграждений, премий, иных поощрительных или компенсационных выплат (ст.183 ТК ЛНР).

6.3.2. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством ЛНР, Коллективным договором, решаются работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом путем предварительных переговоров и консультаций.

6.3.3. Обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 155 ТК ЛНР).

6.3.4. В случае задержки выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы и весь период задержки в свое рабочее время отсутствовать на своем рабочем месте (ст. 163 ТК ЛНР).

При этом за работником сохраняется рабочее место и средняя заработная плата. Работодатель обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов не ниже одной сто пятидесятой, действующей в это время учетной ставки, установленной на территории Луганской Народной Республики, от невыплаченной в срок суммы за каждый календарный день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты и денежной компенсации за задержку заработной платы с учетом применения особенностей устанавливаемых Советом Министров Луганской Народной Республики.

6.3.5. Принимать меры по предоставлению всем категориям работников, включая педагогических, материальной помощи, в сумме не более чем один должностной оклад в год, выплату премий в пределах фонда заработной платы, утвержденного в смете Колледжа.

7. Социально-трудовые льготы, гарантии, компенсации

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Создавать условия для прохождения педагогами-женщинами, имеющими детей в возрасте до 14 лет, курсов повышения квалификации (переподготовки) по месту жительства.

7.1.2. При наличии финансирования обеспечить мастеров производственного обучения специальной одеждой для проведения занятий учебной практики в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определенном Советом Министров ЛНР.

7.1.3. Обеспечивать правовое обучение работников с привлечением специалистов правозащитных и других органов в области права. Оформить уголки (стенды) правовых знаний.

7.1.4. Организовывать для педагогов во время зимних каникул краткосрочные курсы, семинары, конференции по вопросам законодательства об образовании, содержания образования, передового педагогического опыта.

7.1.5. Обеспечивать молодых специалистов из числа педагогических работников методической литературой и пособиями.

7.2. Профсоюзный комитет Колледжа обязуется:

7.2.1. Организовать оказание помощи в решении бытовых проблем сотрудникам и пенсионерам, находящимся на учете в профсоюзной организации.

7.2.2. Способствовать в организации санаторно-курортного лечения, отдыха членов профсоюза и их семей.

7.2.3. Обеспечивать проведение «дней здоровья», выезды на природу.

7.2.4. Организовывать вечера отдыха, посвященные профессиональным, государственным праздникам и др.

7.2.5. Чествовать морально и материально работников Колледжа в связи с юбилейными датами.

7.2.6. При рождении ребёнка у работника оказывать единовременную материальную помощь.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. Использовать средства для развития социальной сферы Колледжа и социально-трудовых льгот работников по согласованию с Профсоюзным комитетом.

7.3.2. Дети работников при поступлении на обучение в Колледже пользуются льготами.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. В целях обеспечения каждого работника здоровыми и безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением.

8.1.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- отстранять от работы сотрудников, от учебы обучающихся, находящихся в состоянии алкогольного опьянения, под воздействием наркотических и токсических веществ;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей и соответствующие требованиям охраны труда;
- знакомить работников и обучающихся под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью и обучением;
- рассматривать представления Профсоюзного комитета о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах в Профсоюзный комитет;
- осуществлять общеобязательное социальное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом ЛНР, другими законами и иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики.
- организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров (обследований) работников и обучающихся в соответствии с требованиями трудового законодательства.

8.1.2. Работодатель обязан обеспечивать (ст. 234 ТК ЛНР):

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда; применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Луганской Народной Республики о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Луганской Народной Республики о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. (Приложения №№ 7. 8 к Коллективному договору);

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (Приложение № 9 к Коллективному договору);

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров; недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление уполномоченному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере труда, органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, Фонду социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти Луганской Народной Республики в области охраны труда, а также представителей Фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц органов исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-трудовых актов, содержащих нормы трудового права, других органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти Луганской Народной Республики в области охраны труда, представителей Фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 409 ТК ЛНР для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
- разработку профилактических мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в том числе с участием сторон коллективного договора.

8.2. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда:

8.2.1. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, Правила внутреннего трудового распорядка;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу и обучение) и периодические (в течение трудовой деятельности и обучения) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

8.2.2. Работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за

исключением случаев, предусмотренных законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

8.3. Для организации совместных действий работодателя, Профсоюзного комитета и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, по инициативе работодателя или Профсоюзного комитета создается Комиссия по охране труда.

В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и Профсоюзного комитета.

Комиссия по охране труда осуществляет проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах. В случае выявления нарушений, принимает меры к их устранению.

8.4. Руководитель, а также другие работники, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке за счет средств основного или специального фонда.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей

экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.5. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением работодатель вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

8.6. Стороны договорились:

8.6.1. Соблюдать требования норм трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы права в сфере охраны труда.

8.6.2. Ежегодно обновлять Комплексные мероприятия по достижению установленных нормативов промышленной безопасности, гигиены труда, повышение уровня безопасности труда, недопущения случаев производственного травматизма, аварий и профзаболеваний в Колледже (Приложение № 10 к Коллективному договору).

8.6.3. Обеспечивать контроль за выполнением мероприятий по созданию здоровых, безопасных условий труда и учебы для участников учебно-воспитательного и учебно-производственного процесса, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы права в сфере труда.

8.6.4. Ежегодно организовывать соответствующие мероприятия к Всемирному Дню охраны труда.

8.6.5. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере 0,2 процента от фонда оплаты труда (Отраслевое соглашение, п.6.1.5).

Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

9. Гарантии деятельности Профсоюзного комитета

9.1. Работодатель, должностные лица организации оказывают содействие Профсоюзному комитету в их деятельности.

Работодатель рассматривает обращение Профсоюзного комитета о нарушении его заместителями, главным бухгалтером трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий Коллективного договора, принимает меры по его устранению.

9.2. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления Колледжем.

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – Профсоюзного комитета, **работодатель обязуется:**

9.3.1. Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюзного комитета посещать рабочие места, на которых работают

члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

9.3.2. Предоставлять Профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению Коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню.

9.3.3. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении представителями работодателя жалоб и заявлений работников - членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией (ст. 413 ТК ЛНР).

9.3.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступных для всех работников местах (ст. 413 ТК ЛНР).

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются работодателем.

9.3.5. Предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем.

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимыми для уставной деятельности Профсоюзного комитета.

9.3.7. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профсоюзного комитета, не ограничивать пользование внутренними средствами радиовещания.

9.3.8. Проводить консультации с Профсоюзным комитетом по вопросам принятия в организации локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

9.3.9. Обеспечивать участие председателя или иного представителя Профсоюзного комитета в оперативных совещаниях на уровне руководства (при необходимости).

9.3.10. На основании личных письменных заявлений членов профсоюза ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в Колледже. Ведомости, о начислении и перечислении членских профсоюзных взносов в вышестоящие выборные профсоюзные органы, передавать в Профсоюзный комитет Колледжа.

9.3.11. На основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы в организации.

9.3.12. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы председателю и членам Профсоюзного комитета - от 2-х до 4-х часов в неделю для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников с сохранением средней заработной платы (ст. 411 ТК ЛНР).

9.4. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию и сокращению без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Передавать Профсоюзному комитету в бесплатное повременное пользование находящиеся на балансе Колледжа, либо арендованные им объекты культурного и спортивно-оздоровительного назначения.

10. Контроль и ответственность

10.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

10.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом Луганской Народной Республики.

10.3. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора освобождается от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты связанные с участием в коллективных переговорах компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной.

10.4. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему Коллективному договору. Каждая из сторон, подписавших настоящий Коллективный договор, признает свою

ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

10.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.6. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора.

10.7. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления контроля за ходом выполнения Коллективного договора и рассмотрение на совместных заседаниях итогов его выполнения ежегодно с информацией представителей работодателя и Профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах.

10.8. Итоги выполнения Коллективного договора за год подводятся на общем собрании работников.

10.9. За нарушение или невыполнение обязательств по Коллективному договору представители работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики, Профсоюзный комитет - в соответствии с Уставом профсоюза.

10.10. Стороны обязуются в период действия Коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

10.11. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется работодателем на уведомительную регистрацию.

10.12. В случае пересмотра норм законодательства Луганской Народной Республики в сторону снижения прав и гарантий работников на период действия Коллективного договора соблюдаются прежние нормы.

10.13. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, неурегулированных разногласий между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства Луганской Народной Республики и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в организации образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требованиям ТК ЛНР.

10.14. Настоящий Коллективный договор подписан в двух подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

10.15. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

От работодателя:

и.о. директора ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»



О.С. Андрощук

28.02.2019 г.

От работников:

председатель Профсоюзного
комитета ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»



И.И. Пукаляк

28.02.2019 г.

ВНЕУРОЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

1. Подготовка учебно-планирующей документации по предметам и кабинетов.
2. Составление заданий для диагностических контрольных работ.
3. Составление заданий к директорским контрольным работам.
4. Составление перечня вопросов для дифференцированных зачетов.
5. Составление заданий для проведения экзаменов, дифференцированных зачетов.
6. Составление заданий для Колледжных олимпиад.
7. Подготовка и проведение предметных недель.
8. Подготовка к урокам, в том числе открытым.
9. Проведение дополнительных занятий с обучающимися с низким уровнем знаний.
10. Работа с одаренными обучающимися по подготовке к региональным олимпиадам.
11. Подготовка учащихся к городским, Республиканским олимпиадам.
12. Подготовка ведомостей за семестр.
13. Подготовка ведомостей к промежуточному педсовету.
14. Подготовка ведомостей за год.
15. Подготовка сведений на поэтапную аттестацию.
16. Подготовка списков на стипендию.
17. Подготовка списков на перевод.
18. Подготовка и участие в городских и республиканских конкурсах.
19. Заполнение документации на выпуск (ведомости, дипломы, аттестаты и приложения к ним).
20. Проверка тетрадей и конспектов.
21. Заполнение журналов т/о (форма № 2, №3, списки).
22. Подготовка к воспитательным часам, в том числе и открытым.
23. Ведение журналов по охране труда.
24. Подготовка и выступление на городских и республиканских секциях по предметам.
25. Заполнение дневника педагогического наблюдения.
26. Проведение индивидуальной воспитательной работы по различным вопросам с обучающимися.
27. Проведение индивидуальной воспитательной работы по различным вопросам с родителями.
28. Оказание помощи обучающимся при подготовке к общеколледжным мероприятиям.
29. Контроль проживания обучающимися в общежитии, совместная работа с воспитателями.

30. Работа по КМО предмета, кабинета.
31. Подготовка статей для публикации в периодических изданиях.
32. Самообразование: изучение новинок методической, педагогической, психологической литературы.
33. Проведение профориентационной работы (посещение школы, участие в проведении Дней открытых дверей и т.д.)
34. Участие в подготовке и проведении семинаров, конкурсов, мероприятий на базе Колледжа (с участием Колледжа).
35. Индивидуальная методическая работа.
36. Участие в работе методических комиссий (предметников и классных руководителей, кураторов).
37. Проведение заседаний кружка при кабинете.
38. Участие в массовой методической работе Колледжа, города, Республики (педсоветы, методические советы, инструктивно-методические совещания, заседания творческих групп и т. п).
39. Составление социального портрета на группу (обучающихся).
40. Составление плана воспитательной работы (ежемесячно).
41. Подготовка материала к педсовету по адаптации первокурсников.

От работодателя:
и.о. директора ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»

От работников:
председатель Профсоюзного
комитета ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»



И.И. Андрощук

28.02.2019 г.

И.И. Пукаляк

28.02.2019 г.

ВНЕУРОЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

1. Подготовка учебно-планирующей документации по профессиям (по учебной и производственной практикам).
2. Составление и утверждение плана работы мастера.
3. Подготовка к профессиональным неделям.
4. Проведение профессиональных недель
5. Подготовка к урокам, в том числе открытым.
6. Подготовка, проведение семинаров, мастер-классов.
7. Проведение дополнительных занятий с обучающимися с низким уровнем профессиональных умений и навыков.
8. Работа с одаренными учащимися по подготовке к конкурсам профессионального мастерства (городским, Республиканским).
9. Подготовка ведомостей на зарплату обучающимся.
10. Подготовка отчета по выполнению перечня учебно-производственных работ.
11. Подготовка документов на квалификационную пробную работу.
12. Подготовка списков на стипендию.
13. Подготовка и участие в городских и Республиканских конкурсах
14. Подготовка пакета документов на производственную практику.
15. Заполнение дневников обучающихся по учебной, производственной практикам.
16. Заполнение документации на выпуск (ведомости, протоколы, списки на пробную работу, списки на защиту экзаменационной письменной работы, производственные характеристики, обратные талоны и др.)
17. Заполнение журналов учебной практики, производственной практики
18. Подготовка воспитательных часов, в том числе открытых.
19. Ведение журналов по охране труда
20. Подготовка и выступление на городских и республиканских секциях, проведение семинаров, мастер-классов.
21. Заполнение дневника педнаблюдения.
22. Проведение индивидуальной воспитательной работы по различным вопросам с обучающимися.
23. Проведение индивидуальной воспитательной работы по различным вопросам с родителями.
24. Оказание помощи обучающимся при подготовке к общеколледжным мероприятиям.
25. Контроль проживания обучающимися в общежитии, совместная работа с воспитателями.

26. Работа по КМО предмета, мастерской.
27. Самообразование: изучение новинок методической, педагогической, психологической литературы, производственных инноваций
28. Проведение профориентационной работы (посещение школы, проведение мастер-классов с учащимися школ, участие в проведении Дней открытых дверей и т.д.)
29. Участие в подготовке и проведении семинаров, конкурсов, мероприятий на базе Колледжа (с участием Колледжа).
30. Индивидуальная методическая работа.
31. Участие в работе методических комиссий
32. Участие в массовой методической работе Колледжа, города, Республики (педсоветы, методические советы, инструктивно-методические совещания, заседания творческих групп и т. п).
33. Взаимопосещение уроков учебной практики с целью обмена опытом профессионального педагогического мастерства.
34. Работа с работодателями по предоставлению мест обучающимся для трудоустройства.
35. Составление заданий для обучающихся на поэтапную аттестацию, государственную квалификационную аттестацию, государственную итоговую аттестацию.
36. Работа с обучающимися по развитию творческих способностей.
37. Организация культурно-массовых мероприятий для обучающихся (посещение театра, филармонии, музея).
38. Нравственно-духовное и патриотическое воспитание обучающихся (посещение храмов, мест боевой славы Донбасса).
39. Подготовка и участие в ярмарках, выставках технического творчества.

От работодателя:
и.о. директора ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»



От работников:
председатель Профсоюзного
комитета ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»


И.И. Пукаляк
28.02.2019 г.

ЗАНЯТОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЕЙ КРУЖКА ВНЕ ПЕДНАГРУЗКИ

1. Ведение документации (журналы учета рабочего времени, журналы по ОТ).
2. Работа по самообразованию (изучение методической, педагогической, психологической литературы; посещение мастер-классов, семинаров).
3. Участие в работе метод комиссий руководителей кружков.
4. Подготовка участников кружков к участию в городских и республиканских конкурсах
5. Участие в городских и республиканских конкурсах (согласно специфики кружков).
6. Организация посещения участниками кружков выставок, концертов, театров и т. п. с целью повышения эстетического уровня.
7. Подбор музыкального и литературного материала, написание сценариев для мероприятий Колледжа и мероприятий, в которых принимает участие колледж.
8. Участие в подготовке и проведении семинаров, конкурсов, мероприятий на базе колледжа (с участием колледжа).
9. Профориентационная работа (посещение школ, занятий в центре занятости, участие в проведении Дней открытых дверей и т.д.)
10. Подготовка отчетов, аналитической информации, связанной с работой кружков.
11. Работа по материально-техническому оснащению кружков (в случае выделения средств).
12. Проведение индивидуально-воспитательной работы с участниками кружков (в случае необходимости - с родителями)
13. Оказание методической, организационной помощи другим руководителям кружков, в т.ч. из других учебных заведений.
14. Подготовка планирующей документации по работе кружка.
15. Подготовка заданий, дидактических и раздаточных материалов, материальной базы для занятий кружка.
16. Работа с одаренными обучающимися.
17. Подготовка статей для публикации в периодических изданиях.
18. Подготовка к занятиям кружка, в том числе и открытым.
19. Внесение записей в дневники педнаблюдения (относительно обучающихся, занимающихся в кружках).

20. Участие в воспитательных часах учебных групп по необходимости.
21. Участие в массовой методической работе Колледжа, города, Республики (педсоветы, методические советы, инструктивно-методические совещания, заседания творческих групп и т. п.).

От работодателя:
и.о. директора ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»



А.И. Андрощук

28.02.2019 г.

От работников:
председатель Профсоюзного
комитета ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»



И.И. Пукаляк

28.02.2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников ОСП АСК ГОУ ВПО ЛНР Дон ГТУ с
ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный
отпуск до 10 календарных дней в зависимости от времени занятости

№ п/п	Должность	Количество дней
1	Директор Колледжа	10
2	Заместитель директора по УВР	10
3	Заместитель директора по УПР	10
4	Старший мастер	10
5	Главный бухгалтер	10
6	Заведующая хозяйством	10
7	Библиотекарь	7
8	Бухгалтер	7
9	Сестра медицинская	5
10	Техник по эксплуатации помещений	6
11	Инженер по охране труда	5
12	Инженер-электронщик	5
13	Инспектор по кадрам	5
14	Кладовщик инструментальной кладовой	5
15	Лаборант	5
16	Механик	5
17	Оператор компьютерного набора	5
18	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	5
19	Слесарь-сантехник	5
20	Слесарь-ремонтник	5
21	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5
22	Секретарь-машинистка	5
23	Секретарь учебной части	5
24	Слесарь-ремонтник	5
25	Юрисконсульт	3
26	Сторож	3
27	Дворник	

От работодателя:
и.о. директора ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»



А.П. Андрощук
28.02.2019 г.

От работников:
председатель Профсоюзного
комитета ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»

И.И. Пукаляк
28.02.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о материальном поощрении (премировании) работников

ОСП «Алчевский строительный колледж» ГОУ ВПО ЛНР «ДонГТУ»

Настоящее положение разработано на основании Постановления Совета Министров Луганской Народной Республики от 09 марта 2016 г. № 100 «Об упорядочении условий труда и утверждении схем тарифных разрядов работников учебных заведений, учреждений образования и научных учреждений Луганской Народной Республики», Постановления Совета Министров Луганской Народной Республики № 396/18 от 16 июля 2018г. «О внесении изменений в Постановление Совета Министров Луганской Народной Республики от 03.11.2015г. № 02-04-327/15».

Премирование работников, подлежащих премированию, осуществлять по результатам работы пропорционально отработанному времени в пределах средств на оплату труда, утвержденных в сметах расходов, в одинаковом размере в процентах к их должностным окладам. Максимальный процент премии установить в размере не более 100 процентов должностного оклада (п.1. Постановление Совета Министров Луганской Народной Республики № 396/18 от 06 июля 2018 г. «О внесении изменений в Постановление Совета Министров Луганской Народной Республики от 03.11.2015г. № 02-04-327/15»).

Руководитель государственного учреждения имеет право по согласованию с профсоюзным комитетом (при его наличии) с учетом качества работы и личного вклада работника повысить или понизить работнику премию, но не более чем на 25%. Лишение или снижение размера премий оформляется приказом руководителя учреждения (с обязательным указанием причин) и должно производиться за тот расчетный период, в котором было совершено упущение в работе.

Работникам, совершившим прогул или имеющим дисциплинарное взыскание, премии не выплачиваются.

Настоящее положение является составной частью действующей системы оплаты труда Колледжа.

Действие Положения распространяется на всех без исключения сотрудников Колледжа, с которыми заключены трудовые договоры, в том числе на контрактной основе.

Источниками финансирования премирования являются:

- планируемый премиальный фонд;
- экономия фонда заработной платы.

Премирование лиц, уволенных по различным причинам, кроме увольнения по инициативе администрации, рассматривается на общих основаниях.

Вновь принятые на работу лица, которые не отработали определенный премиальный период, поощряются за фактически отработанное время.

Периоды, за которые может выплачиваться премия – это фактически отработанные квартал, семестр, календарный год, учебный год, в течение года по отдельным показателям.

При сравнительном анализе количественных и качественных показателей берутся соответствующие средние показатели по Колледжу и личные достижения сотрудника.

Причины, по которым премия вообще не рассматривается:

- наличие выговора в отчетном периоде;
- увольнение с работы по инициативе администрации;
- отсутствие средств на счетах источника финансирования премирования.

Причины уменьшения или полного лишения премии:

Работнику может быть частично ли полностью не назначена премия за:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение своих обязанностей;
- снижение качества работы;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- низкий уровень показателей успеваемости, учебно-производственной деятельности, дисциплины во вверенной группе обучающихся;
- отсутствие инициативы, старания, добросовестности;
- низкий уровень организации воспитательной работы в закрепленной группе, что приводит к потере контингента, пропускам занятий без уважительных причин., нарушению дисциплины, низкому уровню участия во внеклассных мероприятиях, кружках;
- за нарушения требований охраны труда, пожарной безопасности работником, учащимся в закрепленной группе и другие нарушения.

Порядок рассмотрения премии:

- все вопросы о премировании рассматриваются на админсовете с обязательным присутствием директора, его заместителей, старших мастеров, главного бухгалтера, руководителя админхозперсонала, председателя Профсоюзного комитета;
- основанием для рассмотрения премии является представление руководителя структурного подразделения в соответствии с

показателями деятельности Колледжа в целом, структурного подразделения, учебной группы, индивидуальных достижений и т.д.; — конечный размер премии каждого работника определяется через открытое обсуждение и голосование простым большинством голосов.

Решение относительно размера премии работникам является окончательным после подписания соответствующего приказа директором Колледжа.

Порядок выплаты премии

Премирование директора Колледжа осуществляются по решению вышестоящего органа.

Размеры премирования всех сотрудников и руководства Колледжа осуществляются в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Премия может назначаться в процентном отношении к окладу (ставке) заработной платы или в денежном выражении.


Премия назначается по итогам соответствующего периода, и выплачивается в конце этого периода.

Премия за индивидуальные заслуги и достижения, по приказам вышестоящего органа, к юбилейным датам и профессиональным праздникам могут выплачиваться на протяжении всего финансового года.

От работодателя:
и.о. директора ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»


А.П. Андрощук
28.02.2019 г.


От работников:
председатель Профсоюзного
комитета ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»


И.И. Пукаляк
28.02.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплате ежегодного денежного вознаграждения педагогическим работникам за образцовое выполнение служебных обязанностей педагогическими работниками ОСП «Алчевский строительный колледж» ГОУ ВПО ЛНР «ДонГТУ»

Данное Положение разработано в соответствии со ст. 45 п. 7, ст. 46 ч. I Закона «Об образовании» и Порядком предоставления ежегодного денежного вознаграждения за добросовестное выполнение служебных обязанностей педагогическим и научно-педагогическим работникам образовательных организаций (учреждений) ЛНР, утвержденным Постановлением Совета министров ЛНР «О реализации отдельных положений ст. 45 Закона ЛНР «Об образовании» № 404/17 от 27.06.2017 г. и является составной частью действующей системы оплаты труда в Колледже.

Действие Положения распространяется на всех без исключения педагогических работников Колледжа, кроме работающих по совместительству.

Со дня утверждения номенклатуры должностей педагогических, научно-педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений, действие настоящего Положения распространится на лиц, указанных в ней.

Источником финансирования ежегодного денежного вознаграждения может быть:

- экономия общего фонда оплаты труда;
- поступления специального фонда;
- целевые поступления бюджетного фонда на выплату ежегодного вознаграждения.

Условия выплаты ежегодного денежного вознаграждения

Ежегодное денежное вознаграждение педагогам предоставляется по итогам учебного года за:

- добросовестный труд, который выполняется на высоком профессиональном уровне;
- обеспечение реализации преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой на высоком профессиональном уровне;

- творческий подход в решении проблемы и задач, которые ставятся перед Колледжем и соответствующим работником;
- инициативное, образцовое выполнение служебных обязанностей;
- конкретные успехи в воспитании обучающихся (отсутствие грубых нарушений дисциплины со стороны обучающихся; низкий уровень пропусков учебных занятий без уважительных причин; активное участие обучающихся в кружках, внеурочных мероприятиях и общественной жизни Колледжа и т.д.);
- конкретные успехи в обучении обучающихся (уровень качества знаний и эффективности обучения в группе (подгруппе), результаты участия в олимпиадах, конкурсах профмастерства разных уровней, наличие и количество отличников в группе (подгруппе) и т.д.);
- высокий уровень методического обеспечения предмета, профессии, воспитательной работы;
- активную, инициативную работу по развитию, укреплению учебно-материальной, воспитательной базы кабинета, мастерской, общежития и т.д.;
- отсутствие нарушений исполнительской и трудовой дисциплины;
- личное участие педагогов в конкурсах педагогического, профессионального мастерства;
- и другие достижения, которые обеспечили качество и эффективность учебно-воспитательного, производственного процесса;
- соблюдение правовых, нравственных и этических норм, следование требованиям профессиональной этики, уважение чести и достоинства обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развитие у обучающихся активности, самостоятельности, инициативности, творческих способностей, формирование гражданской позиции, культуры здоровья и безопасного образа жизни;
- прохождение аттестации на соответствии аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном действующим законодательством ЛНР об образовании;
- прохождение в установленном действующим законодательством ЛНР порядке медосмотров, обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- учет особенностей психофизического развития обучающихся и состояния их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие при необходимости с медицинскими организациями.

Вновь принятым педработникам, которые не отработали полный учебный год, но их работа соответствует вышеперечисленным критериям, вознаграждение может быть назначено в размерах пропорционально отработанному времени и объему работы (ставке заработной платы).

Условия частичного или полного лишения вознаграждения

Директор Колледжа имеет право уменьшить размер или лишить работника данного вознаграждения полностью при наличии серьезных недочетов, а именно:

- невыполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей;
- ухудшение качества работы;
- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины;
- низкий уровень показателей качества учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной деятельности, методической работы;
- отсутствие инициативы, добросовестности, плодотворности в работе;
- низкий уровень организации воспитательной работы в закрепленной группе (подгруппе), что привело к большой потере контингента обучающихся, большое количество пропусков занятий обучающимися без уважительных причин, низкий уровень участия обучающихся во внеурочных мероприятиях, кружках, наличие грубых нарушений дисциплины, требований охраны труда, правонарушений среди обучающихся.

Причины, по которым вознаграждение вообще не рассматривается

- наличие выговора (на период выговора);
- увольнение с работы по инициативе администрации за любые нарушения;
- нарушение требований охраны труда, приведшие к травматизму участников учебно-воспитательного процесса;
- для лиц, работающих по совместительству;
- вновь назначенным работникам, которые не отработали полный отчетный период;
- для лиц, которые уволились по собственному желанию без уважительных причин и не отработали полный отчетный период.

Период, за который выплачивается ежегодное денежное вознаграждение – учебный год (1 сентября-31 августа)

Порядок выплаты ежегодного денежного вознаграждения

- вознаграждение за образцовое выполнение служебных обязанностей предоставляется по итогам учебного года и выплачивается в сентябре текущего года; в случае получения целевых поступлений из госбюджета на выплату ежегодного денежного вознаграждения в другой период года - выплата производится в этот период;
- назначение ежегодного денежного вознаграждения рассматривается на админсовете с обязательным присутствием директора Колледжа, его

заместителей, старших мастеров, председателя Профсоюзного комитета, главного бухгалтера;

— основанием для рассмотрения является представление (предложения) руководителя структурного подразделения (заместителей директора, старшего мастера);

— окончательный размер ежегодного денежного вознаграждения каждого педабработника определяется путем открытого голосования простым большинством голосов. В спорных ситуациях голос директора Колледжа является решающим.

Размер ежегодного денежного вознаграждения для каждого педабработника не может превышать месячного должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом повышений. Средняя заработная плата и недельная нагрузка в данном случае во внимание не берется.

В случае, когда педагогический работник выполняет работу меньше нормы, предусмотренной ставкой заработной платы, размер денежного вознаграждения уменьшается пропорционально нагрузке (объему работы).

Денежное вознаграждение назначается в процентном (к окладу, ставке, заработной плате) или в денежном выражении.

Выплата ежегодного денежного вознаграждения осуществляется в пределах общих средств, предусмотренных сметой АСК Дон ГТУ на оплату труда.


При анализе и сравнении количественных и качественных показателей берутся соответствующие средние по Колледжу показатели.

Ежегодное денежное вознаграждение работникам выдается на основании приказа директора Колледжа, а директору - по приказу вышестоящего учреждения (Дон ГТУ).

От работодателя:
и.о. директора ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»

От работников:
председатель Профсоюзного
комитета ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»


А.П. Андрощук
28.02.2019 г.


И.И. Пукаляк
28.02.2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
работа которых связана с загрязнением и
которым бесплатно выдается мыло (100 г в месяц)

1. Механик
2. Слесарь – ремонтник
3. Слесарь сантехник
4. Слесарь электрик по ремонту электрооборудования
5. Плотник
6. Уборщик служебных помещений
7. Дворник

От работодателя:
и.о. директора ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»

От работников:
председатель Профсоюзного
комитета ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»



А.П. Андрощук

28.02.2019 г.

И.И. Пукаляк

28.02.2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников,
получающих бесплатно спецодежду, обувь и
средства индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия	Название одежды и обуви	Срок износа (месяцев)
1	Дворник	костюм х/б рукавицы фуфайка на вате	12 2 36
2	Столяр-плотник	костюм х/б рукавицы ботинки кожаные	12 2 12
3	Слесарь-сантехник	костюм х/б сапоги резиновые рукавицы фуфайка на вате	12 12 3 36
4	Работник по ремонту электрооборудования	костюм х/б рукавицы диэлектрические галoши диэлектрические	12 12 12
5	Уборщик служебных помещений	халат х/б сапоги резиновые или галоши глубокие рукавицы резиновые респиратор	12 12 6 12
6	Лаборант	халат белый рукавицы резиновые респиратор	12 6 12
7	Мастер производственного обучения (при наличии средств)	халат	12
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	комбинезон рукавицы	12 12

От работодателя:
и.о. директора ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»

От работников:
председатель Профсоюзного
комитета ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»



А.П. Андрощук
28.02.2019 г.

И.И. Пукаляк
28.02.2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей лиц, обязанных проходить предварительную
и периодическую проверку знаний по охране труда

1. Директор Колледжа и его заместители, на которых возложена ответственность за организацию охраны труда.
2. Руководители, заместители руководителей и специалисты структурных подразделений, непосредственно отвечающих за организацию производства, техническое состояние оборудования, машин и механизмов.
3. Мастера производственного обучения, преподаватели, руководители производственной практики, которые преподают организацию производства, технологию работ, эксплуатацию оборудования, проводят инструктажи по охране труда и безопасности жизнедеятельности обучающихся.
4. Инженер по охране труда.

От работодателя:
и.о. директора ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»



А.П. Андрощук
28.02.2019 г.

От работников:
председатель Профсоюзного
комитета ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»

И.И. Пукаляк
28.02.2019 г.

КОМПЛЕКСНЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ
по достижению установленных нормативов безопасности
жизнедеятельности, гигиены труда и производственной среды, повышения
уровня охраны труда, предупреждения случаев производственного
травматизма, аварий и профзаболеваний

№ п/п	Наименование мероприятий	Эффективность мероприятий	Срок исполнения	Ответственные за выполнение
1	Организовать обучение работников Колледжа и проверку их знаний по охране труда и безопасности жизнедеятельности (Протокол)	Повышение уровня охраны труда и БЖД, предупреждение производственного травматизма	1-2 квартал ежегодно	Инженер по ОТ
2	Проводить замеры контура заземления и сопротивления изоляции оборудования и электроустановок (Акт)	Обеспечение безопасности учебно-производственного оборудования, электрооборудования	ежегодно август	Ответственный за электробезопасность
3	Проводить освидетельствование состояния безопасности электроустановок (Акт)	Предупреждение производственного травматизма и аварий		Ответственный за электробезопасность
4	Проводить проверку электрозащитных средств	Обеспечение безопасной работы в электроустановках	2 квартал ежегодно и по необходимости	Ответственный за электробезопасность
5	Металлорежущее, деревообрабатывающее оборудование и слесарно-монтажный инструмент привести в соответствие с правилами безопасной работы с инструментом и оборудованием	Обеспечение безопасной работы оборудования	3 квартал ежегодно по необходимости	Механик
6	Обеспечивать спецодеждой работников согласно Приложения № 8		1-3 квартал ежегодно	Заведующая хозяйством
7	Обеспечить бесплатную выдачу мыла работникам согласно Приложения №7	Соблюдение санитарно-гигиенических норм и их повышение	ежемесячно	Заведующая хозяйством
8	Обеспечить постоянное обновление необходимых медикаментов аптек в	Улучшение методического обеспечения УПП	Постоянно по необходимости	Заведующая хозяйством Медицинская

	мастерских, кабинетах, общежитии, медпункте		сти	сестра
9	Обновлять законодательные и нормативно-правовые акты по охране труда	Улучшение уровня знаний учащихся	По необходимости	Зам. директора по УПР
10	Постоянно проводить мероприятия по улучшению теплового режима в Колледже (батареи отопления, кондиционеры и т.д.)	Обеспечение теплового режима	В течение года	Заведующая хозяйством
11	Провести огнезащитную обработку чердачного помещения общежития	Повышение уровня электро- и пожаробезопасности	При наличии финансирования	Заведующая хозяйством
12	Ремонтировать по 5 учебно-производственных помещений (кабинетов, мастерских) в год	Повышение уровня санитарно-гигиенических требований	3 квартал ежегодно	Заведующая хозяйством
13	Проводить косметический ремонт в общежитии	Повышение уровня санитарно-гигиенических требований	3 квартал ежегодно	Заведующая хозяйством
14	Проводить апрельский месячник по охране труда с составлением комплексных мероприятий по устранению выявленных недостатков	Повышение организации работы по охране труда	1-2 квартал ежегодно	Инженер по ОТ Руководители подразделений
15	Проводить Дни гражданской обороны с показательными и практическими тренировками	Улучшение знаний гражданской обороны	Весна, осень ежегодно	Начальник штаба ГО
16	Обновлять информационно-справочный уголок по вопросам защиты сотрудников и учащихся, и их действий в чрезвычайных ситуациях	Улучшение знаний по вопросам действий в чрезвычайных ситуациях	По необходимости	Начальник штаба ГО

От работодателя:
и.о. директора ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»



А.П. Андрощук
28.02.2019 г.

От работников:
председатель Профсоюзного
комитета ОСП «АСК» ГОУ
ВПО ЛНР «ДонГТУ»

И.И. Пукаляк
28.02.2019 г.



Прошито и пронумеровано
52 (пятьдесят два) листа

И.о. директора

А.Л. Андрощук