

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
О.Ю.Охрименко

(подпись)

«31» мая 2023 года

От работодателя:
Директор ГБПОУ «ДТБОИТ»
М.А.Белова

(подпись)

«31» мая 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДОНЕЦКИЙ ТЕХНИКУМ БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И ТОРГОВЛИ»

на период
с «31» мая 2023 года по «30» мая 2026 года

принят на общем собрании трудового коллектива
протокол № 12 от «31» мая 2023 года

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА	
Управление труда и социальной защиты населения	
администрации Пролетарского района г. Донецка	
Уведомительная регистрация	
Коллективного договора	
(отраслевого (межотраслевого) соглашения/ коллективного договора)	
<i>ГБПОУ «ДТБОИТ»</i>	
Проведена « <i>28</i> » <i>июня</i> 20 <i>23</i> .	
Регистрационный номер <i>14-25</i>	
Отметка о наличии замечаний <i>замечаний</i>	
<i>отсутствует</i>	
Подпись <i>Ураш</i>	начальник Управления
(подпись)	(ФИО, должность лица, осуществляющего регистрацию)

2023

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим в договорном порядке социально-трудовые отношения в ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ДОНЕЦКИЙ ТЕХНИКУМ БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И ТОРГОВЛИ».

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

- работодатель – ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДОНЕЦКИЙ ТЕХНИКУМ БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И ТОРГОВЛИ» (в дальнейшем также ГБПОУ «ДТБОИТ», учреждение, образовательная организация), действующее в соответствии с Уставом ГБПОУ «ДТБОИТ» (далее – Устав учреждения);

- представители работодателя – директор (руководитель), действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

- работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с ГБПОУ «ДТБОИТ»;

- профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ «ДТБОИТ» Региональной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Донецкой Народной Республике (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников ГБПОУ «ДТБОИТ» в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза;

- комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора (далее Комиссия) – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.3. Коллективный договор заключен на основании и в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законом об образовании Донецкой Народной Республики, О профессиональных союзах Донецкой Народной Республики и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя в вопросах защиты социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательной организации (далее – организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также созданию более благоприятных условий труда по сравнению с

установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики и Профсоюзом работников образования и науки Донецкой Народной Республики на 2023 - 2026 года (далее – Соглашение на 2023 - 2026 года).

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора ГБПОУ «ДТБОУИТ» **Беловой Марины Анатольевны;**
- работники профессиональной образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации **Охрименко Ольги Юрьевны.**

1.5. Стороны согласились с тем, что профком выступает в качестве единственного полномочного представителя работников при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных, социальных и экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий, охраны труда, занятости, найма, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить работников с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), путем размещения на сайте организации.

1.8. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (при перечислении 1% от заработной платы на счет профсоюзной организации).

1.9. Все локальные нормативные акты организации, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта.

Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения профкома в письменной форме по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не позднее чем в трёхдневный срок сообщать профкому свой мотивированный письменный ответ по каждому вопросу.

1.10. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников – внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности организации).

Конкретный объем средств (в процентах или твердой сумме) устанавливается в соответствующих разделах коллективного договора.

В случае изменения условий Соглашения 2023 – 2026 года или заключения нового Соглашения работодатель или профком в случае необходимости выходит с инициативой о внесении изменений в условия настоящего коллективного договора.

1.11. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Донецкой Народной Республики.

1.12. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты организации, бережно относиться к имуществу и соблюдать требования охраны труда и пожарной безопасности, содействовать экономии материальных ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации организации, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА В ОБЛАСТИ КОНСТРУКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ И СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН

2.1. В целях развития социального партнерства, осуществления конструктивного взаимодействия и совместной деятельности по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором стороны договорились:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Участвовать совместно в коллегиальных органах, рабочих группах по вопросам, связанным с реализацией прав и социально-экономических интересов работников учреждения и развитием социального партнерства, а также обеспечивать реализацию права представителей первичной профсоюзной организации на участие в заседаниях коллегиального органа управления образовательной организации с правом совещательного голоса (статья 53.1 Трудового кодекса РФ), в том числе на основе принятого регламента взаимодействия между работодателем (представителями работодателя) и профсоюзным комитетом.

2.1.4. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговоров с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.1.6. Взаимно обеспечивать возможность представителям сторон принимать участие в одностороннем рассмотрении вопросов, не включенных в коллективный договор, но представляющих взаимный интерес.

2.1.7. Совместно рассматривать предоставляемую работодателем профкому информацию о выполнении показателей эффективности деятельности образовательной организации по управлению финансовыми ресурсами, связанными прежде всего с оплатой труда работников, информацию об остатках финансовых средств на расчетном счете образовательной организации и другую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.1.8. Совместно рассматривать вопросы:

- определения (изменения) организационно-штатной структуры учреждения, выполнения показателей эффективности деятельности по

управлению финансовыми ресурсами, связанными, прежде всего с оплатой труда работников;

- реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации, проблемы занятости высвобождаемых работников и возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и источников финансирования.

2.1.9. Совместно рассматривать поступившие в образовательную организацию и первичную профсоюзную организацию обращения работников по социально-трудовым вопросам.

2.1.10. Способствовать укреплению первичной профсоюзной организации.

Содействовать созданию условий для деятельности профсоюзной организации.

Обеспечивать по предложению профкома оперативное размещение информации на профсоюзной страничке сайта образовательной организации.

2.2. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в организации.

2.3.2. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2,3,5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, принимает с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.4. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию):

2.4.1. Осуществляет принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);

2.4.2. Принимает решения:

- о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
- решение о привлечении работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
- решение о привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- решение об определении формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления

работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами;

2.5. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты организации, устанавливающие (определяющие):

- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ, п.1.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

- порядок и условия оплаты труда работников, в том числе установления компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, премий и иных выплат работникам, оказания материальной помощи, использования экономии фонда оплаты труда (ст.ст. 135, 144 ТК РФ);

- порядок проведения аттестации в целях установления соответствия работника занимаемой должности;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ) (**Приложение 1**);

- график сменности (ст.103 ТК РФ);

- график отпусков (ст.123 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ),

- оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ) (за исключением нормирования труда педагогических работников);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- график, план, расписание, регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы со студентами, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;

- режим рабочего времени работников в каникулярный период;

- график периодических кратковременных дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса;

- порядок создания, организации работы комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- режим рабочего времени работников в каникулярный период, организация и графики работ с указанием их характера и особенностей;
- объем учебной нагрузки педагогических работников, тарификацию (п.1.9 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);
- объем учебной нагрузки работодателю, заместителям и совместителям;
- расписание уроков (занятий).

2.6. Профком:

2.6.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2.6.2. Разъясняет работникам положения настоящего коллективного договора.

2.6.3. Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов профсоюза перед работодателем, в комиссии по трудовым спорам, органах власти и управления и др. Обращается за помощью и содействием в профсоюзные органы всех уровней, профсоюзным юристам.

2.6.4. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации в размере, определенном профкомом.

2.6.5. Осуществляет контроль за:

- выполнением работодателем норм действующего трудового законодательства, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;
- состоянием охраны труда в организации;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников (формированием в электронном виде информации о трудовой деятельности);
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- расходованием фонда оплаты труда, правильностью начисления заработной платы работникам, в том числе выплат стимулирующего характера, расходования средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

2.6.6. Добивается от работодателя отмены (приостановки) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране

труда, обязательствам настоящего коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом (учета мотивированного мнения).

2.6.7. Принимает участие в составе аттестационной комиссии аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

2.6.8. Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

2.6.9. Организует информирование, правовой всеобуч для членов профсоюза.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Для работников образовательной организации работодателем является данная организация.

3.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

3.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 58 ТК РФ). При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.4. Продление срока трудового договора или неоднократное перезаключение срочного трудового договора означает признание работодателем этого договора бессрочным.

3.5. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашения, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

3.6. При внесении изменений, затрагивающих определенные условия трудового договора (условия и оплата труда, наименование должности, нормы труда и др.), работодатель должен ознакомить работника под роспись (за два месяца, ст. 74 ТК РФ).

3.7. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается: педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию.

3.8. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначать на должности педагогических работников лицо, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью (п. 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность)

3.9. Не допускается увольнение педагогического работника вследствие недостаточной квалификации по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации (ст.197 ТК РФ).

3.10. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя, связанное с сокращением численности или штата работников, допускается только после окончания учебного года (ст.179 ТК РФ).

3.11. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются:

- объем учебной нагрузки, установленной при ее распределении на учебный год.
- условия оплаты труда, установленные при тарификации, включая размеры компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к ставке (окладу).

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не является основанием для снижения нормы часов педагогической работы и уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при переводе педагогических работников на режим удаленной, дистанционной работы.

3.12. Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учетом мотивированного мнения (по согласованию) профкома(ом). Объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения, установленного на учебный год объема в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

3.13. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников, не допуская внесения в должностную инструкцию по занимаемой должности обязанностей, не предусмотренных квалификационными характеристиками.

3.14. Работа, не обусловленная трудовым договором или должностными инструкциями, может выполняться только с письменного согласия работника за дополнительную оплату.

3.15. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:

- переезда работника на новое место жительства;
- направления мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы;
- зачисления на учебу в образовательную организацию;

- выхода работника на пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (ст. 80 ТК РФ);
- беременности;
- необходимости ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимости ухода за больным или престарелым членом семьи.

Приведенный перечень является открытым, в каждой конкретной ситуации уважительность причины увольнения определяется работодателем индивидуально.

3.16. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.11 ч.1 ст.77; п.2, 3 ч.1 ст.81; п.2, 8, 9, 10, 13 ч.1 ст.83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалах).

3.17. Работодатель по ходатайству профкома имеет право снять с работника (члена профсоюза) дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

3.18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора.

3.19. Руководитель в срок не менее чем за два месяца ставит в известность профком и работников об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.20. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата в нижеследующих случаях работнику начисляется в размере не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Указанная заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работнику, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.21. При сокращении численности или штата работников, при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными ч.2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в организации;
- награжденные ведомственными наградами;
- совмещающие работу с получением высшего, среднего профессионального образования, а также дополнительного профессионального образования, если получение такого образования обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора (часть вторая ст. 197 ТК РФ);

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации, его заместители;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- применяющие инновационные методы работы;
- которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трех лет.

3.22. При заключении трудовых договоров (дополнительных соглашений) с педагогическими работниками, осуществляющими с их письменного согласия функции куратора (классного руководства) (далее – функции куратора), работодатель руководствуется рекомендациями и разъяснениями Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования.

При этом регулирование вопросов, связанных с осуществлением работниками функций куратора, регламентируется следующим образом:

- в течение учебного года, в т.ч. в каникулярный период, по инициативе работодателя не допускается изменение размеров выплат за кураторство или снятие функций куратора с работника при надлежащем их исполнении (за исключением случаев сокращения количества групп);
- сохраняется преемственность осуществления функций куратора в группах на следующий учебный год;
- кандидатуры работников, планируемые к осуществлению функций куратора на следующий учебный год, определяются в мае-июне текущего года, перед уходом работников в ежегодный оплачиваемый отпуск;
- работнику при временном замещении (свыше 10 дней) длительно отсутствующего по болезни и другим причинам работника, осуществляющего функции куратора, устанавливается соответствующая выплата за кураторство, пропорционально времени замещения;
- денежное вознаграждение за кураторство в размере 5000 рублей выплачивается работнику за кураторство в группе, независимо от количества обучающихся в группе (Приложение 5).

3.23. Временный перевод работников на дистанционный режим работы оформляется локальным нормативным актом работодателя, принятого с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В документе следует закрепить причину, срок перевода, список «удаленных работников», возмещение расходов (ст. 312.9 ТК РФ) и другую информацию.

3.24. В период временного перевода работников на дистанционную работу допускается частичное выполнение работниками их трудовой функции на стационарном рабочем месте по месту нахождения работодателя.

3.25. На работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие законодательства Донецкой Народной Республики и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

4.2. Стороны предусматривают в Правилах внутреннего трудового распорядка образовательной организации следующие особенности режима труда и отдыха работников:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

б) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ;

в) возможность установления для педагогических работников свободных дней с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

4.3. Педагогические работники, ведущие учебную нагрузку, привлекаются к работе в образовательной организации в пределах установленного объема учебной (преподавательской) нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, которая не конкретизирована количеством часов и требует затрат рабочего времени, вытекающая из их должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками и трудовым договором регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работы образовательной организации, планами работы педагогического работника.

4.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данная образовательная организация является

местом основной работы, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов, курсов, дисциплин в группах.

4.5. Объем учебной нагрузки преподавателей меньше или больше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

4.6. Учебная нагрузка преподавателей на новый учебный год устанавливается с учетом мнения профкома. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- восстановления (по решению суда) на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- при временном замещении отсутствовавшего преподавателя (возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска; выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года).

4.9. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

4.10. Предоставление учебной нагрузки работникам, выполняющим ее помимо основной работы, работникам, принимаемым на работу на условиях совмещения, осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, когда основные преподаватели обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее ставки и с соблюдением условий п.4.5, 4.6 настоящего Коллективного договора.

4.11. Учебная нагрузка непедагогических работников, ведущих учебную нагрузку помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения профкома. Данная учебная нагрузка, выполняемая указанными лицами в пределах рабочего времени по основному месту работы, оформляется на условиях совмещения профессий путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору по основной должности.

4.12. Распределение учебной нагрузки преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, осуществляется на общих основаниях и передается период их отсутствия для замещения другими преподавателями путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого ими будет временно выполняться учебная работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

4.13. В образовательной организации, помимо педагогических работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- не более 35 часов в неделю для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

4.14. При составлении расписания занятий работодатель исключает нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями, не связанные с отдыхом и приемом пищи, которые в рабочее время не включаются.

4.15. Длительным считается перерыв, превышающий продолжительность установленных перерывов (перемен) между каждым учебным занятием. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

4.16. Работодатель знакомит педагогических работников под роспись с расписанием занятий и вносимыми в них изменениями заблаговременно (не позднее, чем за 1 рабочий день), а в случае внесения изменений в срочном порядке - с использованием всех доступных средств уведомления.

4.17. К дежурствам во время учебного процесса не привлекаются работники, ведущие учебную нагрузку, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует или незначительна. При этом незначительной нагрузкой признается нагрузка от 1 до 2-х часов. В дни работы работники, ведущие учебную нагрузку, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

4.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.19. Каникулярный период, не совпадающий с отпуском работника, является рабочим временем работников, оплачивается исходя из заработной платы, установленной по тарификации (штатному расписанию), предшествующей началу каникул. В каникулярный период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала

каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения профкома.

4.20. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Должности работников с ненормированным рабочим днем:

- директор;
- заместитель директора учебно-производственной работе;
- заместитель директора учебно-воспитательной работе;
- главный бухгалтер;
- слесарь-сантехник;
- электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования;

4.23. В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один год (спорожа).

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

4.25. График отпусков утверждается с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников.

4.26. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска работникам, снимающим работу с получением высшего образования или профессионального образования, осуществляется не позднее чем за три дня до их начала, при наличии финансирования.

4.27. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

4.28. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из полной продолжительности отпуска в соответствии с занимаемой должностью.

4.29. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня. (Приложение 1)

4.30. Работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в удобное для них время.

4.31. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работникам, осуществляющим уход за престарелыми родителями в возрасте 80 лет и старше, за членами семьи - инвалидами с детства независимо от возраста, ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

4.32. Работодатель на основании заявления педагогического работника освобождает его от работы с сохранением заработной платы в день его аттестации на квалификационную категорию.

4.33. Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы при сроках беременности до 12 недель - 1 день, с 12 до 20 недель - 2 дня, 20 и более недель - 3 дня.

4.34. Работникам, являющиеся членами или экспертами аттестационной комиссии предоставляются ежегодные дополнительные отпуска продолжительностью 7 календарных дней.

4.35. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) без сохранения заработной платы, в следующих случаях:

- при вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) - 2 календарных дня;
- при рождении ребенка в семье - 1 календарный день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 2 календарных дней;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в иных случаях при наличии уважительных причин.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

Стороны договорились о следующем:

В сфере форм и систем оплаты труда:

Работодатель обязан:

5.1. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации с целью упорядочения оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики, Правительство Донецкой Народной Республики. За основу организации оплаты труда принять единую тарифную сетку по оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики (Далее ЕТС).

5.2. Осуществлять оплату труда работникам согласно Постановления правительства Донецкой Народной Республики от 16.03.2023г. №17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики» Осуществлять оплату труда на основе тарифной системы: месячных должностных окладов (тарифных ставок) для всех работников техникума.

5.3. Должностные оклады устанавливаться согласно штатному расписанию.

5.4. Устанавливать доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам и тарифным ставкам в пределах фонда оплаты труда согласно Постановления правительства Донецкой Народной Республики от 16.03.2023г. №17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики» (Приложение №3).

5.5. Осуществлять выплату стимулирующего характера надбавка за престижность педагогического труда: устанавливается руководителям образовательных учреждений, руководителям учебных (учебно-воспитательных) структурных подразделений, заместителям руководителей (по учебной, учебно-воспитательной работе), педагогическим работникам в размере 20 % должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисляемой на фактическую нагрузку). (Приложение № 3).

5.6. Осуществлять выплату стимулирующего характера надбавок:

– за стаж педагогической и научной работы устанавливается руководителям учреждений и их заместителям, руководителям учебных (учебно - производственных) структурных подразделений и их заместителям, педагогическим и научным работникам в зависимости от продолжительности педагогической и (или) научной работы.

Надбавка за стаж педагогической и научной работы устанавливается в процентах от должностного оклада педагогическим работникам, для которых

предусмотрены нормы педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисляемой на фактическую нагрузку в следующих размерах при стаже педагогической и научной работы (Приложение №7):

от 1 года до 5 лет - 10%;

от 5 до 10 лет - 15%;

от 10 до 15 лет - 20%;

Свыше 15 лет - 30%.

Порядок установления надбавки за стаж педагогической и научной работы, определяется (научной), работы устанавливается органом исполнительной власти Донецкой Народной Республики, реализующим государственную политику сферы образования.

- надбавка за выслугу лет медицинским работникам устанавливается от должностного оклада в зависимости от стажа работы в следующих размерах (Приложение №7):

Свыше 3 лет - 10%;

Свыше 10 лет - 20%;

Свыше 20 лет - 30%.

Порядок и условия данной надбавки определяется и утверждается приказом органа исполнительной власти Донецкой Народной Республики, реализующего государственную политику в сфере здравоохранения.

5.7. Осуществлять премиальные выплаты стимулирующего характера работникам по итогам работы за период (месяц, квартал, год), а также премирование работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, при присвоении почетного звания, награждении государственными и ведомственными наградами за профессиональную деятельность.

Премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) устанавливаются с целью поощрения работников за особые результаты труда с учетом эффективности труда работников техникума в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. (Приложение № 2).

5.8. Решения по вопросам оплаты труда работников учреждения, ставки, суммы должностных окладов, условия введения и размеры надбавок, доплат, премий, вознаграждений и других выплат принимать при участии и по согласованию с профсоюзной стороной.

5.9. Не принимать в одностороннем порядке решений по вопросам оплаты труда, ухудшающих условия, установленные действующим законодательством, этим договором.

5.10. Выплачивать заработную плату в сроки:

Аванс - до 20 числа расчетного месяца;

Окончательный расчет за расчетный месяц до 5 числа, следующего за расчетным, месяца;

Выплачивать заработную плату и отпускные работникам, которые идут в отпуск, ежемесячно.

Ежемесячно выплачивать стипендии учащимся ГБПОУ «ДТБОИТ» до 5 числа, следующего за расчетным, месяца.

5.11. При каждой выплате заработной платы сообщать работнику об общей её сумме, произведенных удержаниях с указанием их размера, сумме заработной платы, причитающейся к выплате.

5.12. В соответствии с Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 19.12.2022года. №522-ФЗ установить с 01января 2023 года. Минимальный размер оплаты труда в размере 16242,00 рубля 00 копеек в месяц.

5.13. Заработная плата директора техникума и заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.14. Должностной оклад директора техникума устанавливается в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности, с учетом сложности, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.15. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 5 процентов ниже, чем должностной оклад директора техникума, должностной оклад главного бухгалтера на 10 процентов ниже, чем должностной оклад директора техникума.

5.16. Формирование фонда оплаты труда техникума осуществляется в пределах выделенных средств на оплату труда.

Сторона работодателя обязуется:

6. В сфере доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера к тарифным ставкам и должностным окладам:

6.1. Работникам ГБПОУ «ДТБОИТ» с учетом условий их труда и норм законодательства Российской Федерации, устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера. (Приложение №3).

Размеры доплат и надбавок устанавливать в пределах имеющихся средств и с учетом ограничений, предусмотренных соответствующими нормативными

актами Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 16 марта № 17-2.

В случае несвоевременного выполнения обязанностей, ухудшения качества выполняемой работы, нарушений трудовой дисциплины, установленные выплаты и надбавки уменьшаются или отменяются совсем.

Установление доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом на основании приказа директора техникума.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и являются правом, а не обязанностью образовательной организации и зависят от количества труда работников.

6.2. Руководителям и специалистам, непосредственно выполняющим работу по проведению учебных занятий с учащимися, осуществляется оплата труда согласно утвержденным ставкам почасовой оплаты.

6.3. Работникам учреждений, с учетом условий их труда и норм законодательства Российской Федерации, устанавливается следующие выплаты компенсационного характера:

- Доплата работникам за работу в условиях совмещения должностей, расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в размере до 50% от должностного оклада (по вакантной должности совмещаемого работника).

- Выплата работникам за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время.

Ночным временем считать время с 22 часов до 6 часов. Размер выплаты составляет 40% части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) за час работы работника.

- Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие - в двойном размере.

- Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется:

В размере части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) с учетом выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставки), за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

При этом учитываются доплаты и надбавки, установленные в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке) и в абсолютном значении зависит от отработанного времени.

- Доплата работникам, которые в соответствии с трудовым договором (рабочей инструкцией) используют в работе дезинфицирующие средства и (или) заняты уборкой туалетов, устанавливается в размере 10% от должностного оклада.

- За работу в профессиональном образовательном учреждении, имеющем группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании):

Руководителю учреждения (филиала, подразделения), заместителю руководителя – 10% от должностного оклада.

Педагогические и иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких группах) – 20% от должностного оклада.

- За работу с обучающимися из числа детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа (зачисленных в образовательное учреждение на полное государственное обеспечение) в образовательном учреждении:

руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер – 15%.

педагогические и иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися – 15% от должностного оклада.

педагогическим работникам профессиональных образовательных учреждений за кураторство (классное руководство) – 15% от должностного оклада.

- Учителям, преподавателям за проверку письменных работ:

русскому языку, литературе до 20%

математике до 15%

иным предметам до 10%

- Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими, и другими учебно-производственными объектами, учебно-консультационными пунктами до 10% от должностного оклада.

- Работникам учреждения, за работу в методических, цикловых, предметных и межпредметных – медико – педагогических комиссиях, методических объединениях:

- Руководителю комиссии (объединения), секретарю комиссии (объединения) до 10% от должностного оклада.

6.4. Работникам учреждений, с учетом результатов профессиональной деятельности, устанавливается выплаты стимулирующего характера:

- Надбавка молодым специалистом устанавливается в размере 10% от должностного оклада в течение первых 3 лет трудовой деятельности.

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица, выпускники образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, приступившие к работе по специальности не позднее 6 месяцев после окончания образовательной организации, независимо от формы обучения. Надбавка устанавливается по основному месту работы.

- Надбавка за сложность и напряженность в работе устанавливается работникам в размере до 50% от должностного оклада.

- Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинским работникам, которым по результатам квалификационного экзамена присвоена квалификационная категория. Надбавка устанавливается на период действия квалификационной категории в размере:

10% от должностного оклада – вторая квалификационная категория;

20% от должностного оклада – первая квалификационная категория;

30% от должностного оклада – высшая квалификационная категория.

- Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисляемой на фактическую нагрузку) в следующих размерах:

При наличии первой квалификационной категории-10%;

При наличии высшей квалификационной категории-20%.

Педагогическим работникам надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории.

- Надбавка за наличие квалификационного разряда устанавливается мастерам производственного обучения профессиональных образовательных организаций, имеющим квалификационный разряд по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения, не ниже разряда (класса, категории), присваиваемого обучающимся по окончании обучения (при предоставлении документа, подтверждающего присвоение разряда).

Надбавка за наличие квалификационного разряда устанавливается в размере от 20 до 40% от должностного оклада. Конкретный размер надбавки в установленном диапазоне устанавливается руководителем организации, в

7. В сфере гарантий оплаты труда:

- 7.1. Выплачивать заработную плату в первоочередном порядке в рабочие дни, в установленном законодательством сроки. Все остальные платежи осуществлять после выполнения обязательств по оплате труда.
- 7.2. Осуществлять оплату работы в сверхурочное время, выходные, праздничные нерабочие дни в порядке и с соблюдением требований, предусмотренных законодательством.
- 7.3. Оплачивать время простоя по причинам, не зависящим ни от работника, ни от работодателя, в размере двух третей должностного оклада с момента, когда работник предупредил своего руководителя о начале простоя, согласно приказу по техникуму.

8. В сфере нормирования труда:

- 8.1. Пересматривать действующие и внедрять по согласованию с профсоюзом новые нормы труда по результатам проведения аттестации, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мер, обеспечивающих реальный рост производительности труда.

Уведомлять работников о введении новых и изменении действующих норм труда не позднее, чем за один месяц до такого введения или изменения.

9. В сфере задолженности по заработной плате:

- 9.1. В случае задержки выплаты заработной платы предоставлять профсоюзу информацию о наличии средств на счетах учреждения.
- 9.2. Принимать меры по погашению задолженности по заработной плате, стипендии, регресса и других выплат, в случае ее возникновения, соответственно графику погашения, согласованного с профсоюзом.

10. Профсоюз обязуется:

- 10.1. Осуществлять контроль за соблюдением в ГБПОУ «ДТБОИТ» законодательства об оплате труда, своевременной выплатой заработной платы. Представлять и защищать на всех уровнях управления интересы работников техникума в сфере оплаты труда.
- 10.2. Контролировать распределение и использование средств фонда оплаты труда, вносить обоснованные предложения по повышению размера заработной платы, премий, компенсаций, доплат и надбавок, предоставления льгот работникам.
- 10.3. Анализировать уровень средней заработной платы в техникуме, в отрасли, готовить предложения по совершенствованию оплаты труда.

10.4. Проводить проверки начисления работникам заработной платы, размеров и оснований отчислений из нее.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны содействуют реализации и не снижению гарантий в сфере занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, оказанию эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной адаптации.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1. Принимать опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников при ликвидации организации, проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

6.2.2. Предоставлять своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме информацию органу службы занятости и вышестоящему выборному профсоюзному органу при возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

6.2.3. Массовым высвобождением работников считать увольнение 5% и более работников в течение 90 календарных дней.

6.2.4. При наличии финансовой возможности производить дополнительные выплаты к сумме выходного пособия увольняемым вследствие массового высвобождения работникам за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ).

6.2.5. Уведомлять работников о возможном массовом сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять работнику определенное время в течение рабочего дня для поиска работы не менее 3-х часов в неделю.

6.3. Работодатель обязан:

6.3.1. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года в порядке.

6.3.2. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в

соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

6.3.3. Предоставлять работникам, совмещающим работу с получением образования, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем, гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

6.3.4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

6.3.5. Рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры организаций, ее реорганизацией с участием профкома.

6.3.6. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

6.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с оснований и лицами, указанными в ст. 179 ТК, имеют лица, являющиеся членами профсоюза.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.2. Обеспечивает безопасные и здоровые условия труда при осуществлении образовательного процесса.

7.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

7.1.4. Использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

7.1.5. Проводит обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты (при необходимости), инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда не реже 1 раза в три года.

7.1.6. Обеспечивает проверку знаний работников по охране труда к началу учебного года.

7.1.7. Обеспечивает наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

7.1.8. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными Минтрудом России нормами (Приложение № 4).

7.1.9. При численности работников организации более 50 человек вводит должность специалиста по охране труда. При численности работников организации менее 50 человек устанавливает стимулирующую выплату 30% от ставки заработной платы работнику, на которого приказом руководителя возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда организации.

7.1.10. Обеспечивает за счет средств организации:

- прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум), выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (Приложение № 6);

- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

7.1.11. Предоставляет работникам два оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

7.1.12. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.13. Проводит своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.1.14. Оказывает содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза (или лицам, исполняющим их функции), членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

7.1.15. Предусматривает включение представителей Профсоюза в состав комиссии по проверке готовности образовательной организации к началу учебного года.

7.1.16. Оборудует кабинет по охране труда или уголок по охране труда.

7.2. Работники обязаны:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, по оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

7.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью

работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.3. Профком:

7.3.1. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией организации законодательства по охране труда.

7.3.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

7.3.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

7.3.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.3.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

7.3.6. Осуществляет мероприятия по контролю за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения.

7.3.7. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.3.8. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников, содействие созданию условий, влияющих на повышение эффективности деятельности организации.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; в том числе через реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения; поддержки молодых специалистов и молодых педагогов, работников предпенсионного возраста, ветеранов педагогического труда, ранее работавших в образовательной организации, а также работников, желающих пройти профессиональную переподготовку и (или) повышение квалификации и т.д.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

8.2.2. Обеспечивать работникам, относящимся к лицам с ограниченными возможностями здоровья, беспрепятственный доступ к месту работы, а также к объектам социальной инфраструктуры образовательной организации.

8.2.3. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

8.2.4. Проводить спортивную работу среди работников учреждения, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

8.2.5. По обращению профкома предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

8.2.6. По заявкам профкома предоставлять в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

8.2.8. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере оклада (ставки).

8.2.9. В соответствии с законодательством предоставлять одному из родителей, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц. Оплата труда при замещении этого работника осуществляется в установленном порядке.

8.2.14. Оказывает материальную помощь работникам:

- в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, необходимости лечения и восстановления здоровья в связи с травмой или заболеванием;
- в случаях утраты личного имущества в результате несчастного случая (пожара, наводнения, аварии, стихийного бедствия и др.), несчастных случаев на производстве, в результате противоправных действий третьих лиц.

IX. ГАРАНТИИ МОЛОДЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

9.1. Стороны:

9.1.1. Гарантируют молодым специалистам предоставление предусмотренных законом и настоящим коллективным договором социальных льгот, гарантий, мер социальной поддержки.

9.1.2. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.2. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и

получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста сохраняется, и срок действия продлевается в случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника из другой образовательной организации региона;
- обучение в очной аспирантуре, магистратуре на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

9.7.2. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых преподавателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.7.3. Практиковать институт наставничества, устанавливать преподавателям-наставникам стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки, повышающие коэффициенты) в размере 10% ставки заработной платы (оклада).

Х. ГАРАНТИИ И ПРАВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Донецкой Народной Республики «О профессиональных союзах», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого Соглашения между Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики и Профессиональным союзом работников образования и науки Донецкой Народной Республики на 2023 - 2026 года и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, выборных профсоюзных органов, способствует их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации в образовательной организации.

10.2.2. Включает работников из числа представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления организацией.

10.2.3. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно отдельное помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома, и помещение для проведения профсоюзных собраний; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство и средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, Интернет и др.

10.2.4. Признает работу на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа значимой для деятельности образовательной организации и принимает во внимание при поощрении работников.

10.2.5. Признает, что освобожденные профсоюзные работники (заключившие трудовой договор с профсоюзной организацией) обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации.

10.2.6. За счет средств образовательной организации предусматривает установление работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, стимулирующую выплату в размере до 10% оклада (ставки) заработной платы.

10.2.7. Способствует:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами труда Профсоюза, в том числе внештатными, контроля за соблюдением трудового законодательства в организации в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;
- посещению организации представителями профкома в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

10.2.8. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, общественного питания, условий проживания в общежитиях, другим социально-экономическим вопросам.

10.2.9. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями организации.

10.2.10. Выделяет денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в трудовом коллективе.

10.3. Стороны признают:

10.3.1. Члены профсоюзного комитета, члены комиссий профсоюзного комитета, уполномоченный по охране труда профкома, внештатный правовой и технический инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, заседаний профсоюзного комитета, собраний, созываемых Профсоюзом; осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства; участия в семинарах, профсоюзной учебе.

10.3.2. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, а также члены профбюро, профгруппорги структурных подразделений организации не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, председатель (его заместители) первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. Перемещение или временный перевод этих профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета.

10.3.3. Увольнение по инициативе работодателя председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, по основаниям, предусмотренным п.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ, производится в порядке, установленном ст.374 ТК РФ.

10.3.4. Статья 374 ТК РФ не предполагает увольнения руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ, без учета решения вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением до момента вступления, в законную силу вынесенного на основании заявления работодателя решения суда, которым указанное решение вышестоящего выборного профсоюзного органа признано необоснованным.

10.3.4. Стороны обязуются рассматривать и решать конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

10.4. Стороны подтверждают:

- в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», профсоюзный комитет вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором;

- члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут без предварительного согласия профкома быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения

трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст.39 ТК РФ);

- члены профкома включаются в состав комиссий организации (аттестационная, комиссия по трудовым спорам, по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, урегулированию споров между участниками образовательных отношений, оздоровлению работников и др.);

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается социально значимой для деятельности образовательного организации, его структурных подразделений и учитывается при поощрении, аттестации работников, при конкурсном отборе на замещение руководящей должности и др. (повтор п. 11.2.4)

10.5. Председателю, членам профкома устанавливаются доплаты (надбавки, иные поощрительные выплаты) за вклад в создание условий, повышающих результативность деятельности организации, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в следующих размерах:

- председателю - 10 %;
- членам профкома - 5%.

10.6. Председателю первичной профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 рабочих дня.

10.7. Стороны ходатайствуют о представлении к государственным и ведомственным наградам профсоюзного актива.

10.8. Профком, выступая в качестве единственного полномочного представителя работников организации в защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, в соответствии со своими полномочиями осуществляет дополнительные функции по представительству и защите интересов членов профсоюза:

10.8.1. Обращается в вышестоящие профсоюзные органы, надзорные органы с требованием о привлечении к ответственности работодателя (его представителей), нарушившего трудовые права и профессиональные интересы работников.

10.8.2. Представляет и защищает профессиональные интересы членов Профсоюза в общественных советах, комитетах, комиссиях по трудовым спорам, в аттестационной, наградной и иных комиссиях и др.

10.8.3. Осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства, в частности, в вопросах:

- правильности оформления трудовых правоотношений, в том числе трудовых договоров, трудовых книжек и др.;
- правильности распределения учебной (педагогической) нагрузки;
- своевременности выплаты заработной платы;

- правильности начисления заработной платы работникам организации, в том числе установления стимулирующих выплат; оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работы, работы в ночное время, районного коэффициента, при совмещении профессий сверх минимального размера оплаты труда (МРОТ) и др.;

- предоставления ежегодных очередных и дополнительных отпусков без нарушений;

- своевременности и полнота предоставления гарантий молодым специалистам - членам профсоюза;

- создания безопасных и комфортных условий труда работников;

- за счет средств работодателя прохождения работниками обязательных и внеочередных медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки, специальной оценки условий труда и др.

- за счет средств работодателя реализация права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование на реже одного раза в три года.

10.9. Предъявляет требования к работодателю об устранении нарушений в оплате труда членов профсоюза, в том числе о пересчете недоначисленной заработной платы, возврате незаконно удержанных из заработной платы работников сумм.

10.10. Обжалует в комиссии по трудовым спорам или в суде, по обращению работника, незаконно наложенное на него дисциплинарное взыскание.

10.11. Добивается восстановления на работе незаконно уволенного работника.

10.12. Оказывает руководителю организации (члену профсоюза) правовую, консультационную и практическую помощь в вопросах:

- практика применения трудового законодательства в образовательной организации; профилактика нарушений;

- разработка и экспертиза локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- разработка и заключение соглашения по охране труда и др.;

- предупреждение и разрешение индивидуальных трудовых споров, в том числе в комиссии по трудовым спорам, комиссиях по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и др.

10.13. Совместно с вышестоящим выборным профсоюзным органом обучает членов профсоюза по практике применения трудового законодательства и законодательства в сфере образования, в том числе, в целях осуществления коллективной и индивидуальной защиты и самозащиты.

10.14. Ходатайствует перед работодателем по вопросам:

- снятие с работника дисциплинарного взыскания до истечения срока его действия;

- предоставление работникам дополнительных выходных дней по семейным обстоятельствам (рождение ребенка, регистрация брака, смерть

близких родственников и др.), по состоянию здоровья и в других случаях, предусмотренных коллективным договором;

- представление работников – членов профсоюза к награждению ведомственными, государственными, профсоюзными и иными наградами.

10.15. Вырабатывает в соответствии со ст.371, 372 ТК РФ мотивированное мнение по вопросам:

- осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке и условиях установления стимулирующих выплат организации с соблюдением принципов объективности, адекватности, справедливости, прозрачности и др.,

- установление педагогической нагрузки с соблюдением преемственности преподавания учебных дисциплин, не снижением ее объема,

- осуществление тарификации без нарушений гарантий работников, в том числе работников, находящихся в отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком,

- составление расписания занятий, удобного для работников, без необоснованных перерывов между занятиями (окон),

- увольнение по сокращению штатов и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, без нарушений.

10.16. Оформляет совместно с вышестоящим выборным профсоюзным органом документы для получения материальной помощи в размере 10 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) семье члена профсоюза в случае его гибели в результате несчастного случая на производстве.

10.17. Защищает членов Профсоюза от необоснованных действий работодателя в случае отказа работников от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей.

10.18. Содействует организации оздоровления и санаторно-курортного лечения членов профсоюза и членов их семей.

10.19. Выделяет средства из профсоюзного бюджета на:

- организацию отдыха и лечение членов профсоюза и членов их семей, частичное погашение стоимости санаторно-курортных путевок, оказание материальной помощи на эти цели;

- культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу;

- организацию досуга и отдыха членов профсоюза, организацию и проведение торжественных вечеров, посвященных Международному дню учителя, Дню пожилого человека и других праздничных мероприятий, поздравления членов профсоюза с юбилейными датами и др.;

- оказание материальной помощи членам профсоюза, пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий, экологических катастроф (наводнения, пожары и др.), больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний, по семейным и иным обстоятельствам;

- организацию досуга детей членов профсоюза, новогодних ёлок, представлений, праздничных мероприятий, мероприятий, связанных с

организацией летнего отдыха детей, приобретение детских новогодних подарков и др.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

11.2. Стороны договорились и обязуются обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.3. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

12.4. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

12.5. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

12.6. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами путем проведения переговоров.

12.7. Работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых настоящим коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

12.8. Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

12.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем.

12.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

12.11. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.12. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.

12.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с даты его подписания сторонами и действует по «30» мая 2026 года.

12.14. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет.

12.15. К настоящему коллективному договору прилагаются:

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и правила его предоставления (Приложение 1);

Положение о премировании работников «ГБПОУ ДТБОУИТ» (Приложение 2);

Перечень доплат, надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам работников и порядок их установления (Приложение 3);

Перечень профессий и должностей работников, которым выдается безвозмездно мыло, моющие и обезвреживающие средства (Приложение 4);

Положение «О порядке, размере и условиях выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в ГБПОУ «Донецкий техникум бытового обслуживания и торговли» (Приложение 5);

Перечень должностей, профессий, подлежащих обязательному предварительному (при поступлении на работу) и обязательному периодическому медосмотрам (Приложение 6);

Перечень должностей работников ГБПОУ ДТБОУИТ, которые имеют право на выплату надбавки за стаж педагогической работы и за выслугу лет медицинским работникам в зависимости от стажа работы (Приложение 7).

Приложения являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

Изменение и дополнение в приложениях производятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

3. В случае переноса либо не использования дополнительного оплачиваемого отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка для ежегодных основных оплачиваемых отпусков.

4. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется штатным работникам, работающим на основной работе.

Инспектор по кадрам

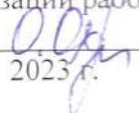


Н.В.Новаковец

Приложение № 2
к Коллективному договору между
администрацией и профсоюзным комитетом
ГБПОУ «Донецкий техникум бытового
обслуживания и торговли» на 2023-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации работников ГБПОУ «ДТБОИТ»

 О.Ю.Охрименко
31 мая 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБПОУ «ДТБОИТ»

 М.А.Белова
31 мая 2023 г.



ПОЛОЖЕНИЕ **о премировании работников ГБПОУ «ДТБОИТ»**

1. Общие положения.

- 1.1. Данное Положение разработано с целью повышения качества работы коллектива техникума, развития творческой инициативы и повышения эффективности учебно-воспитательного процесса.
- 1.2. Премирование осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, действующее положение распространяется на всех сотрудников техникума. Основание Постановления правительства Донецкой Народной Республики от 16.03.2023г. №17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики»
- 1.3. Основой для начисления премий является данное положение и результаты работы.
- 1.4. Премияльный фонд формируется за счёт:
 - а) Внебюджетных средств по статье заработной платы и начисления заработной платы;
 - б) В пределах фонда оплаты труда бюджетных средств.
- 1.6. Премия выплачивается в неограниченном объеме на усмотрение руководителя учебного заведения (согласно Постановления правительства Донецкой Народной Республики от 16.03.2023г. №17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики»)
- 1.7. Экономия фонда оплаты труда учреждения может быть использована на осуществление выплат стимулирующего характера сотрудникам техникума.
- 1.8. Премияльные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год), а также премирование работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей, при присвоении почетного звания, награждении государственными и ведомственными наградами за профессиональную деятельность.
- 1.9. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

- 1.10. Директору техникума, и их заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются отдельные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные коллективным договором.
- 1.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности 8.
- Оценка выполнения соотношения осуществляется по итогам календарного года.
- 1.12. Директору техникума, их заместителям, главному бухгалтеру может быть установлена выплата стимулирующего характера, предусмотренная настоящими Условиями оплаты труда, в том числе премия.
- Размер выплат премии определяется в зависимости от эффективности работы техникума (подразделений учреждения, находящихся в ведении заместителей руководителя, главного бухгалтера).
- Выплаты премии директору техникума осуществляются по решению Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики.
- Выплаты премии заместителям директора техникума, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с положением премировании работников техникума и осуществляется по приказу директора техникума.
- Размер выплат премии руководителю учреждения, их заместителям, главным бухгалтерам устанавливается с учетом того, что бы при получении их в максимальном размере (выполнении всех показателей эффективности) не был превышен предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).
- 1.13. Оплата труда директору техникума, их заместителям, главного бухгалтера, включая их премирование, осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения.
- 1.14. Максимальный размер премии зависит от категории премируемых сотрудников, условий и показателей в работе, возможностей денежных средств, привлекаемых в премиальный фонд.
- Премирование сотрудников производится по итогам работы месяца, квартала и года:
- Преподаватели, руководитель физического воспитания, учитель - дефектолог, методист, библиотекарь, секретарь учебной части – ежемесячно и поквартально и по результатам года;
 - Мастерам производственного обучения – ежемесячно и поквартально и по результатам года;
 - Заместитель директора, главный бухгалтер, – ежемесячно, поквартально и по результатам года;

- Заведующий хозяйством остальные ИТР, профессионалы, рабочие, специалисты и служащие – ежемесячно и поквартально и по результатам года;

1.15. Работникам техникума может быть выплачена дополнительная премия к государственным и профессиональным праздникам, юбилейным датам. В каждом конкретном случае такая премия выплачивается согласно приказу директора по согласованию с профкомом.

1.16. Расходы на премирование проводятся за счет фонда премирования и фонда экономии заработной платы.

2. Основные условия премирования

2.1. Руководящие работники: директор, заместители директора, главный бухгалтер:

- а) за высокий уровень организации обучения студентов, полное и своевременное выполнение программы производственного и теоретического обучения;
- б) за организацию бухгалтерского учёта на предприятии, принятие к учёту первичной документации, составление и сдачу финансовой, налоговой и статистической отчётности;
- в) за высокий уровень организации воспитательной работы со студентами, укрепление дисциплины и порядка, соблюдение студентами правил внутреннего распорядка и активное участие в конкурсах и соревнованиях среди студентов;
- г) за своевременное и качественное выполнение договорных обязательств по подготовке квалифицированных рабочих (выпуск) и их трудоустройство;
- д) за своевременное и качественное выполнение договорных обязательств по приёму студентов на обучение;
- е) за соблюдение трудовой и финансовой дисциплины, правил охраны труда и внутреннего распорядка;
- ж) за высокий уровень организации и проведения хозяйственной работы, учёт и списание материальных ценностей, своевременное заключение договоров, соблюдение норм пожарной безопасности и дезобработки.

2.2. Мастера производственного обучения:

- а) за выполнение плана производственной деятельности на предприятиях от сумм, выплаченных студентам;
- б) за высокое качество и результативность в воспитательной работе в учебной группе, работу по профилактике нарушений, развитию общественной активности студентов, участие в спортивных и других мероприятиях, трудовое воспитание студентов;
- в) за сохранение и пополнение учебно-материальной базы техникума;
- г) за полное и своевременное выполнение всеми студентами учебной группы учебного плана и программы производственного обучения;
- д) за своевременное и качественное оформление методической документации, разработку дидактического и раздаточного материала;
- е) за качественную профессиональную подготовку учебной группы;
- ж) за ведение профориентационной работы;

з) за участие в общественной жизни техникума (конкурсы, соревнования, предметные недели, кружки);

и) соблюдение трудовой дисциплины и внутреннего распорядка техникума;

й) за использование в работе передового педагогического опыта, новых технических средств обучения в учебно-производственном процессе.

2.3. Преподаватели, руководители физического воспитания, учитель-дефектолог, методист, библиотекарь, секретарь учебной части:

а) за использование в работе передового педагогического опыта, новых технических средств обучения в учебном процессе;

б) за сохранение и пополнение учебно-материальной базы техникума;

в) за высокое качество теоретической подготовки студентов (по результатам контрольных

работ, поэтапной аттестации, выпускных и переводных экзаменов, письменных дипломных работ), за высокие показатели в воспитательной работе;

г) за своевременное и качественное оформление методической документации, разработку дидактического и раздаточного материала;

д) за ведение профориентационной работы;

е) за полное и своевременное выполнение всеми студентами учебной группы учебного плана и программы теоретического обучения;

ж) за участие в общественной жизни техникума (конкурсы, соревнования, предметные недели, кружки);

з) соблюдение трудовой дисциплины и внутреннего распорядка техникума.

2.4. Заведующий хозяйством, остальные ИТР, профессионалы рабочие, специалисты, служащие:

а) за обеспечение условий качественной подготовки студентов, ритмичной работы техникума;

б) за активное содействие улучшению учебно-воспитательного процесса, за совместную подготовку колледжа к обучению студентов, за соблюдение норм санитарно-технического состояния, соблюдение норм пожарной безопасности;

в) за соблюдение финансовой и трудовой дисциплины, своевременное принятие и обработку первичной документации, правил охраны труда и внутреннего распорядка, составление и сдачу финансовой, налоговой и статистической отчетности;

г) своевременное оформление приёма, перевода и увольнений работников, учёт личного состава, выдачу справок о трудовой деятельности, подготовку документов по пенсионному страхованию.

3. Правила премирования

3.1. Оценка выполнения показателей премирования выполняется на основании:

а) отчётных данных;

б) учебно-воспитательной работы (журналы учёта);

в) инспекторских, директорских контрольных и проверочных работ;

- г) поэтапной аттестации;
- д) смотров, конкурсов, олимпиад, соревнований;
- е) отзывов общественных организаций, родителей, студентов, базовых предприятий;
- ж) протоколов аттестации рабочих мест студентов и сотрудников;
- з) актов ревизии тематических проверок, справок из предприятий и т.д.;
- и) других данных.

3.2. Премия насчитывается на должностные оклады за фактически отработанное время.

3.3. По качественным показателям (зачисление, выпуск, перевод на другой курс и т.д.) премии назначаются лицам, отработавшим в течение отчётного времени.

3.4. Премии работникам других категорий не рассматриваются при наличии грубых нарушений трудовой и производственной дисциплины, отдельных нарушений правил внутреннего распорядка (прогулов, невыполнение рабочих обязанностей и т.п.).

3.5. Мастер, преподаватель (классный руководитель) не премируются за совершённые студентами злостные правонарушения.

3.6. Распределение фонда материального вознаграждения выполняется согласно бюджету, утверждённому советом колледжа и утверждённому директором техникума, и согласовываться на заседании профкома.

3.7. Премия не начисляется при наличии нарушений работниками правил техники безопасности и охраны труда, за недостаточное обеспечение норм санитарного и технического состояния зданий и помещений, сооружений и коммуникаций, за несвоевременную подготовку техникума к новому учебному году;

3.8. Премия выплачивается в рамках фонда материального вознаграждения.

3.9. Вопросы, связанные с утверждением размера премии, рассматриваются директором техникума, и согласовываться на заседании профкома.

3.10. Основанием для начисления и выплаты премии является приказ директора техникума, выданный на основе оценки выполнения показателей премирования.

Главный бухгалтер

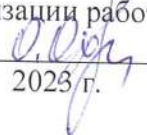


В.В.Черненко

Приложение № 3
к Коллективному договору между
администрацией и профсоюзным комитетом
ГБПОУ «Донецкий техникум бытового
обслуживания и торговли» на 2023-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации работников ГБПОУ «ДТБОИТ»

 О.Ю.Охрименко
31 мая 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБПОУ «ДТБОИТ»

 М.А.Белова
31 мая 2023 г.

Перечень

**доплат, надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам
работников и порядок их установления.**

Основание: Постановления правительства Донецкой Народной
Республики от 16.03.2023г. №17-2 «Об оплате труда работников
государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной
Республики»

	Доплаты:	Компенсационного характера
1.	За совмещение должностей	Устанавливается в пределах экономии средств на заработную плату по совмещаемым профессиям, должностям (имеющихся в штатном расписании ГБПОУ «ДТБОИТ»). Размеры доплаты устанавливаются пропорционально объему работы, которую выполняет работник по совмещаемой профессии, до 50% от должностного оклада, оклада (по вакантной должности совмещаемого работника).
2.	За расширение зон обслуживания	Устанавливается в пределах экономии средств на заработную плату по совмещаемым профессиям, должностям (имеющихся в штатном расписании ГБПОУ «ДТБОИТ»). Размеры доплаты устанавливаются пропорционально объему работы, которую выполняет работник по совмещаемой профессии, до 50% от должностного оклада, оклада (по вакантной должности совмещаемого работника).
3.	За выполнение увеличения объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника	Устанавливается в пределах экономии средств на заработную плату по совмещаемым профессиям, должностям (имеющихся в штатном расписании ГБПОУ «ДТБОИТ»). Размеры доплаты устанавливаются пропорционально объему работы, которую выполняет работник по совмещаемой профессии, до 50% от должностного оклада, оклада

		(по вакантной должности совмещаемого работника).
4.	За работу в ночное время	Устанавливается в размере 40% от должностного оклада за фактически отработанное время: с 22 часов до 6 часов утра.
5.	За использование в работе дезинфицирующие средства и (или) заняты уборкой туалетов	Устанавливается в размере 10% от должностного оклада оплату за уборку общественного туалета.
6.	За работу в профессиональном образовательном учреждении, имеющем группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	Руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя 10% от должностного оклада Педагогические и иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких группах) 20% от должностного оклада
7.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа	Зачисленные в ГПОУ «ДТБОИТ» на полное государственное обеспечение: руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер 15% от должностного оклада педагогические и иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися 15% от должностного оклада
8.	За кураторство (классное руководство)	Преподавателям, мастерам производственного обучения ГПОУ «ДТБОИТ» 15% от должностного оклада.
9.	За заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими и другими учебно-производственными объектами	Преподавателям, мастерам производственного обучения ГПОУ «ДТБОИТ» до 10% от должностного оклада.
10.	За проверку письменных работ	русскому языку, литературе - до 20% математике - до 15% иным предметам - до 10%

11.	За работу в методических комиссиях, методических объединениях	Руководителю комиссии (объединения), секретарю комиссии (объединения) до 10% от должностного оклада.
12.	За работу с библиотечным фондом учебников	Работникам ГБПОУ «ДТБОИТ» (в том числе библиотекарям) до 10% от должностного оклада.
13.	Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего (библиотекаря)	При наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы до 15% от должностного оклада по соответствующей должности.
14.	За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения	Работникам ГБПОУ «ДТБОИТ» (при отсутствии в штате учреждения должности делопроизводителя) 10% от должностного оклада.
	Надбавки:	Стимулирующего характера.
1.	Надбавка молодым специалистам	Устанавливается работникам ГПОУ «ДТБОИТ» в размере 10% от должностного оклада в течение первых 3 лет.
2.	За сложность и напряженность в работе	Устанавливается работникам ГПОУ «ДТБОИТ» до 50% от должностного оклада.
3.	За наличие квалификационной категории	Устанавливается медицинским работникам ГПОУ «ДТБОИТ», которым по результатам квалификационного экзамена присвоена квалификационная категория. Надбавка устанавливается на период действия квалификационной категории в размере: 10% от должностного оклада – вторая квалификационная категория; 20% от должностного оклада – первая квалификационная категория; 30% от должностного оклада – высшая квалификационная категория.
4.	За наличие квалификационной категории	Устанавливается педагогическим работникам ГПОУ «ДТБОИТ», имеющим первую или высшую квалификационную категорию, в следующих размерах: При наличии первой квалификационной категории- 10%;

		При наличии высшей квалификационной категории-20%.
5.	За наличие квалификационного разряда	Устанавливается мастерам производственного обучения, имеющим квалификационный разряд по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения, не ниже разряда (класса, категории), присваиваемого обучающимся по окончании обучения (при предоставлении документа, подтверждающего присвоение разряда). Устанавливается в размере от 20 до 40% от должностного оклада.
6.	За педагогическое звание	Устанавливается педагогическим работникам: Учитель – методист, преподаватель-методист, мастер производственного обучения I категории 15%. Воспитатель-методист, педагог-организатор-методист, старший вожатый-методист, практический психолог-методист, педагог-методист, старший учитель, старший преподаватель, старший воспитатель, мастер производственного обучения II категории 10 %.
7.	За престижность педагогического труда работникам	Устанавливается руководителям образовательных учреждений, руководителям учебных (учебно – воспитательных) структурных подразделений, заместителям руководителей по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам в размере 20% должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисляемой на фактическую нагрузку).

Главный бухгалтер

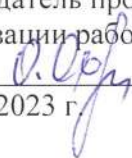


В.В.Черненко

Приложение № 4
к Коллективному договору между
администрацией и профсоюзным комитетом
ГБПОУ «Донецкий техникум бытового
обслуживания и торговли» на 2023-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации работников ГБПОУ «ДТБОИТ»

 О.Ю.Охрименко
31 мая 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБПОУ «ДТБОИТ»

 М.А.Белова
31 мая 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

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

Название производств, профессий и должностей	Наименование моющих и обезвреживающих средств	Норма выдачи (на одного работника в месяц)
Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями, для мытья рук Мыло туалетное (или жидкие моющие средства)	200г (250 мл)
Дворник, уборщик территории	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями, для мытья рук. Мыло туалетное (или жидкие моющие средства)	200г(250 мл)
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудов ания	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями, для мытья рук. Мыло туалетное (или жидкие моющие средства)	200г (250 мл)
Слесарь- сантехник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями, для мытья рук Мыло туалетное (или жидкие моющие средства)	200г (250 мл)
	Работы с бактериально опасными средами. Средства для защиты от бактериологически вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл
Библиотекарь	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями, для мытья рук. Мыло туалетное (или жидкие моющие средства)	200г (250 мл)

8	Преподаватели и мастера п/о	Работы с вредными веществами и составами во время производственного обучения Мыло туалетное (или жидкие моющие средства)	100 мл
---	-----------------------------	---	--------

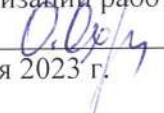
Инженер по охране труда

Т.П.Макарова

Приложение № 5
к Коллективному договору между
администрацией и профсоюзным комитетом
ГБПОУ «Донецкий техникум бытового
обслуживания и торговли» на 2023-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации работников ГБПОУ «ДТБОУИТ»

 О.Ю.Охрименко
31 мая 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

ГБПОУ «ДТБОУИТ»

 М.А.Белова
31 мая 2023 г.



Положение
«О порядке, размере и условиях выплаты ежемесячного
денежного вознаграждения за классное руководство в
Государственном бюджетном профессиональном
образовательном учреждении «Донецкий техникум бытового
обслуживания и торговли»»

1. Положение «О порядке, размере и условиях выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Донецкий техникум бытового обслуживания и торговли»» (далее - Положение, техникум) разработано на основании:

- постановления Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № 2382 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации и бюджету г. Байконура и на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования»;

- постановления Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2021 года № 2539 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации и бюджету г. Байконура и на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья»;

- постановления Правительства Донецкой Народной Республики от 17 февраля 2023 года № 7-3 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам

государственных и муниципальных образовательных организаций Донецкой Народной Республики, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы, государственных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья».

2. Настоящее положение определяет порядок, размер и условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (далее - денежное вознаграждение) педагогическим работникам техникума (далее - педагогические работники), реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

3. Право на получение денежного вознаграждения имеют педагогические работники техникума, в том числе работающие по совместительству (внутреннему совместительству), на которых с их письменного согласия приказом колледжа возложены дополнительные обязанности классного руководителя в учебных группах очной и очно -заочной форм обучения, проходящих обучение за счет средств бюджета Донецкой Народной Республики.

4. Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно в размере 5000 рублей педагогическим работникам техникума за полностью отработанное в календарном месяце время, но не более двух выплат денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более учебных группах.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству осуществляется только с его письменного согласия в каждой учебной группе.

5. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в учебной (учебных) группе (группах) независимо от количества обучающихся в каждой из учебных групп.

6. Денежное вознаграждение педагогическим работникам выплачивается дополнительно к региональной выплате (доплате) за классное руководство, снижение размера которой не допускается.

При этом в отношении педагогических работников не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных за счет субсидий на выполнение государственного задания.

7. Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

7.1 выплачивается педагогическим работникам одновременно с заработной платой;

7.2 учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;

7.3 учитывается при определении установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и заболеваний) (далее - страховые взносы в государственные внебюджетные фонды);

7.4 учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, а также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя;

7.5 учитывается при исчислении средней заработной платы для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении средней заработной платы для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления средней заработной платы.

8. Осуществление педагогическими работниками классного руководства (кураторства) с выплатой денежного вознаграждения за каждую учебную группу (не более двух выплат) относится к условиям, обязательным для включения в трудовой договор педагогического работника (заключается дополнительное соглашение).

9. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в учебных группах, предусматриваются следующие положения:

9.1 недопущение изменения в течение учебного года и в каникулярный период размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретной учебной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества учебных групп;

9.2 преемственность осуществления классного руководства в учебных группах на следующий учебный год;

9.3 определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в учебных группах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал учебную группу, в которой в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);

9.4 временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство,

другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

9.5 возможность отмены выплат за классное руководство в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине обязанностей классного руководителя.

10. Периоды зимних и летних каникул, установленные для обучающихся техникума, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемым и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для педагогических работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

11. Директор техникума несет персональную ответственность за организацию выплат денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам техникума.

12. Финансирование расходов, связанных с выплатой денежного вознаграждения за классное руководство, производится в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств, утвержденных на соответствующий финансовый год.

13. Бухгалтерия техникума обеспечивает предоставление в Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики отчетов о:

13.1. Расходах, в целях софинансирования которых предоставляется иной межбюджетный трансферт, по форме, утверждённой постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 17 февраля 2023 года № 7-3, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом;

13.2. Достижении значений результатов предоставления иного межбюджетного трансферта, по форме, утверждённой постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 17 февраля 2023 года № 7-3 (ежегодные отчеты - не позднее 10 рабочих дней месяца, следующего за отчетным периодом, ежегодные уточненные отчеты - не позднее 5 февраля года, следующего за отчетным годом).

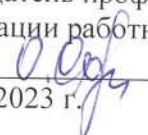
Заместитель директора
по воспитательной работе



Т.В.Протасова

Приложение № 6
к Коллективному договору между
администрацией и профсоюзным комитетом
ГБПОУ «Донецкий техникум бытового
обслуживания и торговли» на 2023-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации работников ГБПОУ «ДТБОИТ»
 О.Ю.Охрименко

31 мая 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБПОУ «ДТБОИТ»
 М.А.Белова

31 мая 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий, подлежащих обязательному предварительному
(при поступлении на работу) и обязательному периодическому
медосмотрам

Основание: ст. 213 ТК, Приказ Минздрава России от 28.01.2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

№ п/п	Должность (профессия)	Наименование вредных и (или) опасных производственных факторов	Основание	Перио дичнос ть осмотр ов
Педагогический персонал и другие работники техникума				
7.	Преподавательский состав* и другие работники учреждения	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25 приложения Приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г., ст. 212, 331 Трудового Кодекса РФ	1 раз в год

*Согласно ст. 213 ТК Российской Федерации работники данных должностей должны проходить еще обязательное психиатрическое освидетельствование раз в 5 лет.

Согласно ст. 213 ТК работник обязан проходить предварительный (при поступлении на работу) медосмотр по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Инженер по охране труда



Т.П.Макарова

Приложение № 7
к Коллективному договору между
администрацией и профсоюзным комитетом
ГБПОУ «Донецкий техникум бытового
обслуживания и торговли» на 2023-2026 гг.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзной
организации работников ГБПОУ «ДТБОИТ»

31 мая 2023 г.

О.Ю.Охрименко

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБПОУ «ДТБОИТ»

31 мая 2023 г.

М.А.Белова



**Перечень
должностей работников ГБПОУ «ДТБОИТ»
которые имеют право на выплату надбавки за стаж педагогической
работы и за выслугу лет медицинским работникам в зависимости от стажа
работы.**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование профессий</i>
1.	Директор
2.	Заместитель директора
3.	Мастера производственного обучения
4.	Преподаватели
5.	Руководитель физического воспитания
6.	Методист
7.	Учитель - дефектолог
8.	Медицинская сестра

- за стаж педагогической и научной работы устанавливается руководителям учреждения и их заместителям, руководителям учебных (учебно - производственных) структурных подразделений и их заместителям, педагогическим и научным работникам в зависимости от продолжительности педагогической и (или) научной работы. Надбавка за стаж педагогической и научной работы устанавливается в процентах от должностного оклада педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисляемой на фактическую нагрузку в следующих размерах при стаже педагогической и научной работы:

от 1года до 5 лет – 10%;

от 5 до 10 лет-15%;

от 10 до 15 лет – 20%;

Свыше 15 лет-30%.

-за выслугу лет медицинским работникам устанавливается от должностного оклада в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Свыше 3 лет 10%;

Свыше 10 лет 20%;

Свыше 20 лет 30%.

Главный бухгалтер



В.В. Черненко

ГБПОУ «Донецкий техникум бытового
обслуживания и торговли»

Пронумеровано, прошито, скреплено
печатью

59 (*пятьдесят девять*) листа(ов)

Директор ГБПОУ «ДТБОИТ»

[Подпись] М.А. Белова

