ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР ПО ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ МЕР СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ»

Филиал № 11
Государственного казенного учреждения Донецкой Народной Республики
«Республиканский центр по предоставлению мер социальной поддержки»
Горняцкого внутригородского района г. Макеевка

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА

29.09. 2026 г. Макеевка № 222

Об уведомительной регистрации
Коллективного договора

Руководствуясь пунктом 2.4.12.1. Устава Государственного казенного учреждения Донецкой Народной Республики «Республиканский центр по предоставлению мер социальной поддержки», утвержденного Приказом Министерства труда и социальной защиты Донецкой Народной Республики от 04.08.2025 №253/Д, пунктом 2.2.3.1. Положения о филиалах Государственного казенного учреждения Донецкой Народной Республики «Республиканский центр по предоставлению мер социальной поддержки», утвержденного Приказом Государственного казенного учреждения Донецкой Народной Республики «Республиканский центр по предоставлению мер социальной поддержки» от 05.08.2025 №71

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Провести уведомительную регистрацию Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Макеевский транспортно-технологический колледж» заключенного на период с 16.09.2026 года по 15.09.2029 года.

3. Настоящий Приказ вступает в силу со дня его подписания.

4. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Руководитель филиала Л.В. Ивашкевич

Коллективный договор утвержден
на общем собрании работников
профессиональной образовательной организации
(протокол от 16.09.2026г. № 1)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Макеевский транспортно-технологический колледж»

(полное наименование профессиональной образовательной организации в соответствии с Уставом)

на 2026-2029 год(ы)

От работодателя:
Руководитель образовательной организации
_____ Бондаренко С.А.
(подпись, Ф.И.О.)
Дата 16 сентября 2026 г.

М.П.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
_____ Письменная И.А.
(подпись, Ф.И.О.)
Дата 16 сентября 2026 г.

М.П.

Государственное казенное учреждение Донецкой Народной Республики
«Республиканский центр по предоставлению мер социальной поддержки»
Филиал № 11 Горняцкого внутригородского района г. Макеевка
Коллективный договор
(Коллективный договор/Соглашение, дополнения/изменения к Коллективному договору/Соглашению)
Уведомительная регистрация проведена
Дата регистрации «29» 09 2026 г.
Регистрационный номер 13
Отметка о наличии замечаний без замечаний
Подпись Л.В. Ивашковец
В.Н. Метельская

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 «Макеевский транспортно-технологический колледж» (Приложение № 1).

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

- работодатель – Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Макеевский транспортно-технологический колледж» (в дальнейшем также ГБПОУ «МТТК», учреждение, образовательная организация), действующее в соответствии с Уставом ГБПОУ «МТТК» (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 «МТТК»;

- профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников ГБПОУ «МТТК» Региональной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Донецкой Народной Республике (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников ГБПОУ «МТТК» 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), Законами об образовании Российской Федерации и 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 по 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 2026 - 2029 года (далее – Соглашение на 2026 - 2029 года).

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - руководителя профессиональной

образовательной организации директора ГБПОУ «МТТК» Бондаренко Светланы Анатольевны;

- работники профессиональной образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации Письменная Ирина Анатольевна.

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 (Приложение № 2).

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 1-2% 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 14-дневный 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.

1.11. Коллективный договор организации не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный законодательством, Соглашением 2026 – 2029 гг. Условия настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

В случае изменения условий Соглашения 2026 – 2029 гг. или заключения нового Соглашения работодатель или профком в случае необходимости выходит с инициативой о внесении изменений в условия настоящего коллективного договора.

1.12. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономического 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.

1.13. 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. Информирует 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):

- порядок проведения аттестации в целях установления соответствия работника занимаемой должности;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- график сменности (ст.103 ТК РФ);
- график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- 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. 135, 144 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;

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

3.2. 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.

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

3.4. 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.

3.5. Если в штатное расписание вносятся изменения, затрагивающие определенные сторонами условия трудового договора (условия и оплата труда, наименование должности, нормы труда и др.), то работодатель должен ознакомить работника под роспись (за два месяца, ст. 74 ТКРФ).

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

3.7. 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.

3.8. 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.

3.9. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя, связанное с сокращением численности или штата работников, допускается только после окончания учебного года.

3.10. 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.

3.11. Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учетом мотивированного мнения (по согласованию) профкома(ом). Максимальная педагогическая данной категории работников может составлять 720 часов. Объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения установленного на учебный год объема в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

3.12. 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.

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

3.14. 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.

3.15. 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).

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

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

3.18. 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.

3.19. 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 среднемесячной заработной платы.

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.

3.20. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ст.81 ТК РФ, работодатель предоставляет 3 часа в неделю (или один свободный от работы день в неделю) с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

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;

3.22. Работникам, уволенным из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата работников, гарантируется возможность пользоваться на правах работников организации следующими возможностями организации, в частности: оставаться членом ППО образовательного учреждения, при условии уплаты членских профсоюзных взносов.

3.23. 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 Минпросвещения 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 14 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.

3.24. С работниками заключаются трудовые договоры (дополнительные соглашения), предусматривающие возможность дистанционной (удаленной) работы.

При выполнении педагогическими работниками работы в дистанционном режиме работодатель обеспечивает работника необходимым оборудованием,

программно-техническими средствами, средствами защиты информации, каналами связи и иными необходимыми средствами.

При применении дистанционных образовательных технологий (электронного обучения) в связи с санитарно-эпидемиологическими, климатическими условиями и по другим основаниям, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные условия жизнедеятельности всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

3.26. 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.

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

3.28. 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.

3.29. Стороны договорились:

3.29.1. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может принять на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 ЕКС, п. 23 Приказа Министерства Просвещения РФ от 24.03.2023 г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников…».

3.29.2. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена квалификационная категория.

3.29.3. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период её беременности, если трудовой договор был заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести её до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учётом её

состояния здоровья.

3.29.4. При разработке локальных нормативных актов о нормах профессиональной этики педагогических работников и локальных нормативных актов о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений руководствоваться соответственно примерным положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (приложение к письму Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 22.12.2025 № ОК-3775/08/756) и примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (приложение к письму Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 22.12.2025 № ОК-3774/08/757).

3.29.5. Стороны совместно оказывают содействие в обращении в межведомственную рабочую группу по оптимизации процессов по снижению бюрократической нагрузки в сфере образования, комиссию по защите профессиональной чести и достоинства педагогических работников в министерстве образования.

3.29.6. При регулировании вопросов трудовых отношений в части определения категорий «близкие родственники» и «юбилейные даты» стороны договорились:

- под близкими родственниками понимаются: родители, супруги, дети, дедушки, бабушки, внуки, полнородные и неполнородные братья и сестры, усыновители и усыновлённые;

- юбилейными датами считаются даты начиная от 20 лет и далее каждые 5 лет.

3.29.7. Членам Профсоюза предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха, которые могут быть присоединены к отпуску, предоставлены в другой период [в том числе в период каникул], являющийся для работников рабочим временем, по следующим основаниям:

3.29.7.1. По семейным обстоятельствам:

а) бракосочетание работников – 3 календарных дня;

б) смерть близких родственников – 2 календарных дня;

в) переезд на новое место жительства – 1 календарный день;

г) проводы на службу в армию детей – 1 календарный день;

д) супругу при выписке новорожденного из роддома – 1 календарный день;

е) каждому из родителей (опекуну, попечителю) в многодетной семье, имеющему троих и более детей, из расчета 1 день отпуска за третьего ребенка и по 1 дню за каждого последующего ребенка в возрасте до 14 лет.

3.29.7.2. Председателю Профсоюзной организации – 3 календарных дня.

3.29.8. Членам Профсоюза, на которых возложены общественно значимые виды деятельности, устанавливается персональный повышающий коэффициент за:

3.29.8.1. Выполнение работы по контролю и развитию социального партнёрства как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс.

3.29.8.2. Содействие в создании условий, повышающих результативность деятельности организации, благоприятного климата в коллективе.

3.29.8.3. Участие в разработке локальных нормативных актов, подготовку и организацию социально значимых мероприятий в организации.

3.29.8.4.Контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.29.8.5. Контроль выполнения условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров, соглашений.

3.29.9. Члены Профкома имеют право на расторжение трудового договора по инициативе работника в день, указанный в заявлении.

3.29.10. Члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя только по согласованию с Профсоюзной организацией.

3.29.11. Члены Профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей на время участия в заседаниях профсоюзных органов, собраниях, учебных мероприятиях, которые созываются организациями Общероссийского Профсоюза образования на муниципальном, региональном, федеральном уровнях, а также для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров - до 14 раз в год.

3.29.12. Члены Профкома можно перевести на дистанционную работу в период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим причинам, [каникулярный период], при условии соблюдения требований, установленных приказом Минпросвещения России № 268, а также требований, установленных ТК РФ в отношении дистанционных работников.

3.29.13. Члены Профкома по ходатайству Профсоюзной организации досрочно снимается дисциплинарное взыскание.

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, Индивидуальными 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, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году. При установлении ее на следующий учебный год, администрация обязана обеспечить преподавателей нагрузкой не менее 720 часов.

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

4.7. 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.

4.8. 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

годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

4.10. Предоставление учебной нагрузки работникам, выполняющим ее помимо основной работы, работникам, принимаемых на работу на условиях совместительства, 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 39 часов в неделю для медицинских работников;
- 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 могут привлекаться работники, ведущие учебную нагрузку, у которых в эти дни учебная нагрузка отсутствует или незначительна. При этом незначительной нагрузкой признается 2 часа. 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. В дни недели, свободные для педагогических работников от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, присутствие преподавателей в колледже определяется продолжительностью рабочей недели в 36 часов.

4.19. 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.

4.20. 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.

4.21. 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.

4.22. В каникулярный период педагогические работники не привлекаются для выполнения хозяйственных работ, в том числе для ремонта и обслуживания помещений, зданий и сооружений.

4.23. Должности работников с ненормированным рабочим днем:

- руководитель (директор, заведующий), заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, филиала, их заместители;
- главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер;
- секретарь.

4.24. 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 1 месяц.

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, совмещающим работу с получением высшего образования или профессионального образования, осуществляется не позднее чем за три дня до их начала.

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 не более 7 календарных дней при наличие финансового обеспечения (Приложение №3).

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.

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

4.34. 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.

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

- при рождении ребенка отцу - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 2 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости - 1 календарный день;
- работающим инвалидам - 1 календарный день;

- председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня.

V. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. При регулировании вопросов оплаты труда работников образовательной организации ГБПОУ «МТТК» и Первичная профсоюзная организация исходят из того, что система оплаты труда работников образовательных организаций устанавливается:

- Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 16.03.2023 № 17-2, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Стороны при регулировании вопросов оплаты труда исходят из того, что система оплаты труда работников в организации устанавливается коллективным договорам, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами и законами Донецкой Народной Республики.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе установление компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, из бюджетных средств, регулируются Положением об оплате труда работников профессиональной образовательной организации (Приложения № 4, № 5, № 7).

5.2.2. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, за сложность и напряженность в работе, за специфику и сложность работы, премий и иных поощрительных выплат устанавливаются Положением об оплате труда работников профессиональной образовательной организации (Приложение № 6).

5.2.4. При разработке и внесении изменений в Положение об оплате труда работников организации условия и порядок оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников.

5.2.5. При изменении системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета стимулирующих выплат за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премий и иных поощрительных выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.2.6. При разработке Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера, определении показателей и критериев эффективности профессиональной деятельности работников в целях стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

5.2.8. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, работы при совмещении профессий не учитывается и производится сверх минимального размера оплаты труда.

Выплаты работникам за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер выплаты составляет 20 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) за час работы работника определяется путем деления размера должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном.

С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2.9 Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки преподавателя, то есть замена временно отсутствующего преподавателя, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

5.2.11. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.2.12. Оплата труда педагогических и других работников, ведущих учебную нагрузку, за время работы в период каникул, обучающихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

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

5.2.14. Оплата труда педагогических работников в период перевода учебных занятий (образовательного процесса) в дистанционный формат по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не зависящим от самого работника, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей переводу учебных занятий (образовательного процесса) в дистанционный формат, с учетом выплаты за кураторство в размере 15%, не зависимо от количества групп и их наполняемости, а также ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5 000 рублей.

5.2.15. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство группы), другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство группы) пропорционально времени замещения.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству (кураторству группы) работодатель вправе отменить выполнение данной работы, предупредив педагогического работника в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня, с прекращением осуществления всех видов установленных работнику выплат за классное руководство (кураторство группы).

5.2.15. Оплата дополнительного отпуска в связи с получением образования осуществляется в размере среднего заработка и производится работнику не менее чем за три календарных дня до его начала.

5.2.16. Молодым специалистам – педагогическим работникам, впервые приступившим к работе после окончания образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций может устанавливаться надбавка стимулирующего характера к ставке заработной платы в размере 10%. Размер выплаты к ставке заработной платы определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки.

5.2.17. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими

наградами), устанавливается выплата стимулирующего характера в размере 10% при наличии средств в фонде оплаты труда. Размер выплаты определяется с учетом фактической учебной нагрузки.

5.2.18. Работникам из числа административно-управленческого и иного персонала (например, руководитель, заместитель руководителя, лаборант и другие должности, не относящиеся к категории педагогических работников), выполняющим преподавательскую работу (учебную нагрузку) без занятия штатной должности, могут устанавливаться стимулирующие выплаты за высокое качество и результативность профессиональной деятельности преподавателя *(при условии выполнения установленных образовательной организации целевых показателей средней заработной платы преподавателей).*

5.2.19. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за интенсивность, высокое качество и результативность профессиональной деятельности, премирование работников, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах организации.

5.2.20. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

5.2.21. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

5.2.22. Изменение условий оплаты труда, происходит:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа работы – с даты достижения соответствующего стажа работы (если применяется система оплаты труда, предусматривающая выплаты за стаж работы (стаж непрерывной работы));
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

5.2.23. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома и является приложением к данному коллективному договору.

5.2.24. Заработная плата выплачивается работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

5.2.25. Работодатель информирует коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размере средней

заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных и иных поощрительных выплатах работников.

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 10% работников в течение 90 календарных дней.

6.2.4. Предупреждать 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.

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) 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 организации, 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 основаниями и лицами, указанными в ст. 179 ТК, имеют лица, являющиеся членами профсоюза.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

7.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, которое является приложением к коллективному договору, с определением в нем мероприятий (правовых, социально-экономических, организационно технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных, по обеспечению средствами индивидуальной и коллективной защиты), совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда (Приложение №8).

7.1.2. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;
- выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- работу комиссий:

— по охране труда;

— по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса;

— по проверке состояния зданий и сооружений;

— по приемке учреждения на готовность к новому учебному году.

7.1.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в организации, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

7.1.4. Контролировать выполнение в организации предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений технических инспекторов и

членов комиссии по охране труда Региональной организации Профсоюза, уполномоченных по охране труда первичной профсоюзной организации (далее – уполномоченные по охране труда), а также устранение указанных в акте проверки нарушений, выявленных в ходе проведения проверки ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.1.5. Обеспечивать участие первичной профсоюзной организации в смотре-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» Общероссийского Профсоюза образования.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет бюджетных средств и иных источников, предусмотренных законодательством.

7.2.2. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности образовательного учреждения и охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательного учреждения. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве:

- до 20 процентов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством;

- до 30 процентов на оплату отпуска застрахованного лица (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно, 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.

7.2.3. Обеспечить в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации:

- создание и функционирование системы управления охраной труда учреждения; - систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов; - оснащение средствами коллективной защиты; - обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя, перед началом производства работ (оказания услуг) согласование с другим работодателем (иным лицом) мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

Разработать и принять в соответствии со статьями Трудового кодекса РФ Положение о системе управления охраной труда.

7.2.4. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

7.2.5. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в

соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году.

7.2.6. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

По результатам проведенной специальной оценки условий труда:

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, коллективным договором.

- обеспечивать предоставление гарантий по оплате труда в повышенном размере, а также установление сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии с трудовым законодательством.

- предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ)).

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (ст. 147 ТК РФ).

7.2.7. Обеспечивать работников:

- сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), мылом и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;

- средствами коллективной защиты (технические средства защиты работников, конструктивно и (или) функционально связанные с производственным процессом, производственным зданием (помещением), производственной площадкой, производственной зоной, рабочим местом и используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов).

Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право работникам

на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты и нормы выдачи может являться приложением к коллективному договору (См. приказ Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением», а также приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами».)

7.2.8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
- обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты; инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности.

7.2.9. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

7.2.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.2.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

7.2.13. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Региональной организации Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими

нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2.14. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств, в порядке, определяемом по согласованию с профкомом.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований.

Обеспечить соблюдение условий для прохождения работниками диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса РФ для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, а также рекомендаций по направлению работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством, на санаторно-курортное лечение за счет сумм страховых взносов.

7.2.15. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

7.2.16. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

7.2.17. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда. При понижении температуры ниже минимальной и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

7.2.18. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

7.2.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2.20. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с

обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

Работодатель может обеспечивать в установленном законодательством Российской Федерации порядке возмещение затрат на лечение и реабилитацию пострадавших работников, а также выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания.

7.2.21. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда пенсионного и социального страхования РФ, Министерство труда и социальной защиты населения Донецкой Народной Республики, Юго-Западную межрегиональную территориальную государственную инспекцию труда, Региональную организацию профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации в Донецкой Народной Республике, СОЮЗ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ «ФЕДЕРАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ», прокуратуру о групповом несчастном случае, несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228.1 ТК РФ).

7.2.22. Обеспечить работу в учреждении комиссий по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

7.2.23. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

7.2.24. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.2.25. Обеспечить наличие аптечек для оказания первой помощи работникам, питьевой воды.

7.3. Работодатель организует санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, в том числе оборудуя санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха и психологической разгрузки; организовывают посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи.

7.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.5. Работодатель в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда

и повышения эффективности деятельности службы охраны труда в учреждении обязуется:

7.5.1. Предусмотреть в штатном расписании должность специалиста по охране труда с оплатой труда в соответствии с установленной системой оплаты труда в учреждении.

7.5.2. Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам комиссии по охране труда использовать не менее двух часов оплачиваемого рабочего времени в неделю (путем сохранения за работниками заработной платы за эти часы общественно значимой работы) для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательном учреждении, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства два раза в год в течение не менее пяти дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

7.5.3. Освобождать от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учебы работников, которые являются членами выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченными по охране труда, представителями профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, с сохранением среднего заработка.

7.6. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

- список работников неэлектротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

7.7. Выделять средства в размере 500 руб. на одного работника на проведение культурно - массовых и физкультурно-оздоровительную мероприятий (за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности).

7.8. Работники обязуются:

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

7.8.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.8.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.8.5. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

7.8.6. Извещать немедленно руководителя либо заместителя руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.9. 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.

7.10. Профком обязуется:

7.10.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда с учетом структуры первичной профсоюзной организации и образовательного учреждения (учебные корпуса и т.п.), а также представителей в комиссию по охране труда.

7.10.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

7.10.3. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- готовность учреждения к работе в осенне-зимний период;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проведению оценки профессиональных рисков;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда и другие.

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. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Донецкой Народной Республики.

Заключить соглашение об информационном взаимодействии между отделением ПФР и учреждением в целях предоставления лицам предпенсионного возраста двух рабочих дней на прохождение диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

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

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

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

8.2.7. 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. 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.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Членам Профсоюза по статье расходов «материальная помощь» сметы доходов и расходов Профсоюзной организации устанавливаются выплаты:

8.3.1.1. В связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия, пожары и т.п.);

8.3.1.2. В случае смерти члена Профсоюза (члена семьи);

8.3.1.3. При наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения;

8.3.1.4. В связи с хищением имущества (кражи, грабежи и др.);

8.3.1.5. В связи с повреждением или уничтожением имущества;

8.3.1.6. К началу учебного года (для имеющих детей школьного возраста);

8.3.1.7. Многодетным семьям.

8.3.2. Членам Профсоюза по статье расходов «премирование членов Профсоюза» сметы доходов и расходов Профсоюзной организации, устанавливаются выплаты:

8.3.2.1. К юбилейным датам;

8.3.2.2. При регистрации брака;

8.3.2.3. При рождении ребенка;

8.3.2.4. К профессиональным и государственным праздникам.

8.3.3. Порядок, размер и условия указанных в настоящем разделе выплат устанавливаются на основании решения Профсоюзной организации, в соответствии со сметой доходов и расходов Профсоюзной организации.

8.3.4. Членам Профсоюза предоставляется возможность использования льготных условий на основании договоров и соглашений, заключённых организациями Профсоюза.

8.3.5. Члены Профсоюза на основании решения Профсоюзной организации могут принять участие в новогодних мероприятиях для своих детей и внуков, проводимых организациями Профсоюза, включая предоставление новогодних подарков.

8.3.6. Члены Профсоюза имеют право на бесплатные юридические консультации по вопросам трудового законодательства, законодательства об охране труда, социального обеспечения, включая бесплатную подготовку юридических документов и судебное представительство. По ходатайству Профсоюзной организации юридическая консультация будет оказана и по другим отраслям права.

IX. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА И НАСТАВНИЧЕСТВО

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых работников (до 35 лет) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым работникам, включая закрепление наставников за молодыми работниками в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых работников;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых работников, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

9.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

9.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах выступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

9.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

9.6. Стороны признают приоритетным направлением кадровой политики привлечение, закрепление и профессиональное становление молодых специалистов, а также развитие системы наставничества в ГБПОУ «Макеевский транспортно-технологический колледж».

9.7. Стороны договорились:

9.7.1. Не устанавливать испытание при приеме на работу лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности (направлению подготовки) в течение одного года со дня окончания образовательной организации.

9.7.2. Не направлять на аттестацию на соответствие занимаемой должности в течение первых двух лет после трудоустройства.

9.7.3. Предоставлять молодым специалистам, окончившим в текущем году профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и принятым на работу в ГБПОУ «Макеевский транспортно-технологический колледж» по полученной специальности (направлению подготовки), дополнительные выплаты в первые три года работы в размере 10 процентов от оклада.

9.7.4. Создавать условия для профессиональной адаптации молодых специалистов.

9.7.5. Закреплять за молодыми специалистами наставников и устанавливать наставникам доплаты в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждого наставляемого. Назначение наставника оформляется приказом директора ГБПОУ «Макеевский транспортно-технологический колледж» при наличии письменного согласия как наставника, так и наставляемого.

9.7.6. Предусматривать возможность устанавливать дополнительные меры поддержки наставникам, предусмотренные действующим законодательством.

9.7.7. Признавать значимым участие молодых специалистов в совместных мероприятиях, проводимых министерством образования Донецкой Народной Республики, Региональной организацией Общероссийского Профсоюза образования в Донецкой Народной Республике, организацией Общероссийского Профсоюза образования, Советом молодых педагогов, Клубом «Наставник» и освобождать молодого специалиста от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении указанных мероприятий.

9.2.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется включать представителей молодежи до 35 лет в состав выборных профсоюзных органов.

X. 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 2026 – 2029 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 площадью не менее 12 м^2, 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 10 % ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

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 расчётного 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, профгрупорги 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%

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

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 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, неснижением 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 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 01.09.2029 (*указывается дата окончания*

действия КД (не более трех лет).

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:

- инструкция о порядке учёта мотивированного мнения и согласования (приложение № 1);
- правила внутреннего трудового распорядка (приложение №2);
- перечень работников с ненормированным рабочим днём (приложение № 3);
- порядок и условия оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики (приложение №4);
- выплаты компенсационного характера (приложение №5);
- выплаты стимулирующего характера (приложение №6);
- размеры доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (приложение №7);
- соглашение по охране труда (приложение №8).

Приложение № 1 к Коллективному договору Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Макеевский транспортно-технологический колледж» на 2026-2029 годы.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной организации работников ГБПОУ «Макеевский транспортно-технологический колледж» Общероссийского Профсоюза образования в Донецкой Народной Республике
_____ Письменная И.А.
«16» сентября 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Макеевский транспортно-технологический колледж»
_____ Бондаренко С.А.
«16» сентября 2026 г.

ИНСТРУКЦИЯ

о порядке учёта мотивированного мнения и согласования при принятии локальных нормативных актов и решений Работодателем с Выборным органом первичной профсоюзной организации

г. Макеевка
2026 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Инструкция о порядке учёта мотивированного мнения и согласования при принятии локальных нормативных актов и решений Работодателем с Выборным органом первичной профсоюзной организации (далее – Инструкция) разработана в соответствии с п.п. 1.9., 2.2, 2.3., 2.5. Коллективного договора с целью определения порядка, сроков, форм, требований к процедуре учёта мотивированного мнения и согласования при принятии (изменении, отмене) локальных нормативных актов и решений Работодателем с Выборным органом первичной профсоюзной организации в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Макеевский трнспортно-технологический колледж».

1.2. Инструкция является приложением к Коллективному договору.

1.3. Используемые в Инструкции понятия:

Учет мотивированного мнения – это процедура действий сторон Коллективного договора при решении вопросов управления образовательной организации, в ходе которой работодатель не может принять (изменить, отменить) решение или локальный нормативный акт, пока не запросит и не рассмотрит мотивированное мнение Выборного органа первичной профсоюзной организации.

Согласование – это процедура действий сторон Коллективного договора при решении вопросов управления образовательной организации, в ходе которой работодатель может принять (изменить, отменить) решение или локальный нормативный акт только при наличии письменного согласия Выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. ПОРЯДОК УЧЁТА МНЕНИЯ

2.1. Работодатель запрашивает мотивированное мнение Выборного органа первичной профсоюзной организации при:

2.1.1. Принятии (изменении, отмене) локальных нормативных актов:

- графика сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- применения систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- правил по охране труда (Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 772н);
- локальных нормативных актов по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 9 Приложение N 2 к Приказу Минпросвещения России от 4 апреля 2025 г. N 269.

2.1.2. Принятии решений:

- по введению и отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ);

- по порядку проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, раздел 2 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. N 196);

- по привлечению к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- по разделению рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ, п. 23 «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха…», утв. приказом Минпросвещения России от 4 апреля 2025 г. N 268);

- по привлечению работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- по очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ);

- по установлению конкретных размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);

- по установлению конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- по применению необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);

- по формам подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечню необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);

- по установлению норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);

- по предоставлению преподавательской работы руководящим работникам, работникам;

- по замене средств индивидуальной защиты, смывающих средств.

2.1.3. Работодатель учитывает мнение Выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии других локальных нормативных актов и (или) решений, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования.

2.2. Процедура учёта мотивированного мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации:

2.2.1. Работодатель направляет проект локального нормативного акта (проект приказа о принятии решений, предусмотренных п. 2.1.2. Инструкции) и обоснование по нему в Выборный орган первичной профсоюзной организации.

2.2.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта (проекта приказа) рассматривает его и направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

2.2.3. Если мотивированное мнение Выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта (проекта приказа) либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель:

- может согласиться с ним;

- в случае несогласия, в течение трёх дней после получения мотивированного мнения, провести дополнительные консультации с Выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2.4. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего:

- работодатель вправе принять локальный нормативный акт (приказ);

- Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право начать процедуру коллективного трудового спора или обжаловать локальный нормативный акт (приказ) в Государственной инспекции труда (далее – ГИТ) либо в суде.

2.2.5. На титульном листе (в грифе) локального нормативного акта проставляется отметка об учёте мнения Профкома с указанием даты и номера мотивированного мнения (протокола).

3. ПОРЯДОК СОГЛАСОВАНИЯ

3.1. Работодатель согласует с Выборным органом первичной профсоюзной организации:

3.1.1. Принятие (изменение, отмену) локальных нормативных актов: - положения об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ):

- положения о работе с персональными данными (п. 10 ст. 86 ТК РФ); - положения о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (приложение к письму Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 22.12.2025 № ОК-3774/08/757);

- положения о нормах профессиональной этики (приложение к письму Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 22.12.2025 № ОК-3775/08/756);

- инструкции по охране труда.

3.1.2. Принятие решений:

- по досрочному снятию дисциплинарного взыскания;

- по увольнению работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- по увольнению работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- по не установлению испытательного срока;

- по установлению конкретных размеров оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- изменение даты отпусков, помимо оснований предусмотренных ст. 124 ТК РФ;

- по предоставлению отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ;

- по предоставлению длительного педагогического отпуска, если факт предоставления отпуска отрицательно скажется на образовательном процессе;

- по предоставлению прав и гарантий работникам, предусмотренных ст. 173-176 ТК РФ, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Макеевский педагогический колледж» и обучающимся по образовательным программам, не имеющим государственной аккредитации.

3.2. Процедура согласования с Выборным органом первичной профсоюзной организации:

3.2.1. Работодатель направляет в Выборный орган первичной профсоюзной организации проект локального нормативного акта (проект приказа о принятии решений, предусмотренных п. 3.1.2 Инструкции);

3.2.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта (приказа) рассматривает проект локального нормативного акта (приказа) и принимает решение согласиться с проектом нормативного акта (приказа) или выразить несогласие;

3.2.3. В случае согласия Выборного органа первичной профсоюзной организации с проектом локального нормативного акта (приказа) Работодатель подписывает локальный нормативный акт (приказ);

3.2.4. В случае несогласия Выборного органа первичной профсоюзной организации с проектом локального нормативного акта (приказа) стороны проводят дополнительные консультации до момента достижения согласия по проекту локального нормативного акта (приказа).

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ

4.1. Стороны несут ответственность за несоблюдение порядка, сроков, форм, требований к процедуре учёта мотивированного мнения и согласования, предусмотренных Инструкцией.

4.2. Несоблюдение Работодателем порядка учёта мнения и (или) согласования локальных нормативных актов (решений) влечет за собой признание принятых локальных нормативных актов и (или) решений не подлежащими применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ).

4.3. Если мотивированное мнение (согласование) Выборного органа первичной профсоюзной организации не направлено Работодателю в установленный срок, Работодатель вправе принять локальный нормативный акт или решение.

4.4. Стороны обеспечивают конфиденциальность персональных данных работников, содержащихся в документах, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. Для разрешения разногласий по проекту локального нормативного акта (приказа) стороны имеют права привлекать учредителя и вышестоящие профсоюзные организации.

5. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

5.1. Инструкция вступает в силу одновременно с Коллективным договором и действует в течение всего срока его действия.

5.2. Изменения в настоящую Инструкцию вносятся по соглашению сторон в порядке, установленном для внесения изменений в Коллективный договор.

5.3. В случае изменения законодательства Российской Федерации, актов социального партнёрства, указанных в п. 1.2. Коллективного договора, положения Инструкции применяются в части, не противоречащей вновь принятым нормативным правовым актам (актам социального партнёрства).

Приложение № 2 к Коллективному договору Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Макеевский транспортно-технологический колледж» на 2026-2029 годы.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной организации работников ГБПОУ «Макеевский транспортно-технологический колледж» Общероссийского Профсоюза образования в Донецкой Народной Республике
_____ Письменная И.А.
«__» _____ 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Макеевский транспортно-технологический колледж»
_____ Бондаренко С.А.
«__» _____ 2026 г.

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
“МАКЕЕВСКИЙ ТРАНСПОРТНО - ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ”

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

ГБПОУ “Макеевский транспортно-технологический колледж”

Макеевка, 2026г.

I. Общие положения

1.1 .В соответствии с Конституцией Донецкой Народной Республики гражданин Донецкой Народной Республики имеет право на труд, то есть, на получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже, установленного государством минимального размера, включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей.

В ГБПОУ "Макеевский транспортно-технологический колледж" (далее ГБПОУ «МТТК») трудовая дисциплина основывается на сознательном и добросовестном выполнении работниками своих трудовых обязанностей и является необходимым условием организации эффективной работы и учебного процесса.

Трудовая дисциплина обеспечивается методами убеждения и поощрения добросовестного труда. К нарушителям дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

Правила внутреннего распорядка разработаны на основании законодательных актов Донецкой Народной Республики и Устава ГБПОУ "МТТК".

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) распространяются на работников ГБПОУ «МТТК" и гарантируют организационные и воспитательные мероприятия внутреннего распорядка колледжа как государственного бюджетного образовательного учреждения.

1.3. Целью Правил является определение обязанностей педагогических и других работников ГБПОУ "Макеевский транспортно-технологический колледж", предусмотренных должностными инструкциями, Уставом образовательного учреждения и другими правовыми актами, нормами, которые устанавливают внутренний распорядок в колледже.

1.4.Правила направлены на повышение уровня трудовой дисциплины, своевременное и добросовестное выполнение работниками возложенных на них обязанностей, рациональное использование рабочего времени, повышение качества и эффективности труда.

1.5. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решает администрация ГБПОУ "МТТК" в пределах предоставленных ей полномочий, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и правилами внутреннего распорядка, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Граждане Донецкой Народной Республики свободно выбирают виды деятельности, не запрещенные законодательством, а также профессию, место работы в соответствии со своими способностями.

Прием на работу и увольнение работников производится в соответствии с действующим законодательством о труде.

2.2. Работники ГБПОУ "Макеевский транспортно-технологический колледж" принимаются на работу по трудовым договорам, контрактам или на конкурсной основе в соответствии с действующим законодательством.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан потребовать от поступающего на работу:

- заявление о приеме на работу;
- трудовую книжку, оформленную в установленном порядке;

- паспорт, копию справки идентификационного номера, диплом или другой документ об образовании или профессиональной подготовке и другие документы, предусмотренные законодательством при приеме. Военнослужащие, уволенные в запас, предъявляют военный билет.

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний а именно педагогические работники, библиотекари, социальные педагоги и др., обязаны предоставить соответствующие документы об образовании или профессиональной подготовки: диплом, аттестат, удостоверение, копии которых заверяются работниками отдела кадров колледжа и хранятся в личном деле работника.

Лица, поступающие на работу в ГБПОУ «МТТК», обязаны предоставить медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы в образовательной организации.

При заключении трудового договора запрещается требовать от лиц, поступающих на работу, сведения об их партийной и национальной принадлежности, происхождении и документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

Преимущества при приеме на работу педагогических работников предоставляются лицам, которые имеют диплом магистратуры по специальности.

На вакантные должности заместителей директора по учебно-методической, учебно-воспитательной работе по решению директора назначаются, после согласования с Министерством образования и науки ДНР, лица из числа опытных педагогических работников.

На вакантную должность главного бухгалтера по решению директора назначается лицо, имеющее профессиональный опыт после согласования с Министерством образования и науки ДНР.

Для вновь принятых работников могут быть установлены следующие испытательные сроки, (за исключением лиц, которым невозможно установить испытательный срок в соответствии с действующим законодательством):

а) административно-управленческий персонал - 3 месяца;

б) другие работники - 1 месяц.

Лицам, которые назначаются на должности заместителей директора колледжа и главного бухгалтера испытательные сроки устанавливаются по согласованию с Министерством образования и науки ДНР.

2.4. Работники ГБПОУ “МТТК” могут работать по совместительству в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, который объявляется работнику под роспись. В приказе должны быть указаны наименование работы / должности / в соответствии с Единым тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и штатного расписания и условий оплаты труда.

2.6. На всех работников, для которых работа в ГБПОУ “МТТК” является основным местом работы, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном законодательством.

На тех работников, кто работает по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

Запись в трудовую книжку сведений о работе по совместительству производится по желанию работника работодателем по месту основной работы.

Трудовые книжки работников хранятся как документы строгой отчетности.

На время военного положения, чрезвычайной ситуации, при угрозе утери, порчи или уничтожения трудовой книжки, допускается выдача трудовой книжки ее владельцу для временного хранения на основании заявления в свободной форме на имя руководителя.

При этом у работодателя остается копия трудовой книжки, скрепленная печатью организации. В таком случае, ответственность за сохранность трудовой книжки ложится на ее владельца. После отмены военного положения, чрезвычайной ситуации, владелец трудовой книжки обязан в течение 7 дней вернуть трудовую книжку в кадровую службу работодателя.

Трудовая книжка ранее установленного образца, оформленная в соответствии с нормативными правовыми актами, которые действовали до образования Донецкой Народной Республики, действительна и обмену не подлежит и предъявляется работодателю с целью подтверждения стажа, сведений о квалификации и трудовой деятельности.

При оформлении новой трудовой книжки сведения о стаже и трудовой деятельности предыдущих периодов не вносятся.

2.7. Принимая работника или переводя его в установленном порядке на другую работу, руководитель обязан под личную роспись:

а) разъяснить работнику его права и обязанности и проинформировать под расписку об условиях труда, наличии на рабочем месте, где он будет работать, опасных и вредных производственных факторов, которые еще не устранены, и возможных последствиях их влияния на здоровье, его права на льготы и компенсации за работу в таких условиях в соответствии с действующим законодательством и коллективным договором;

б) ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором;

в) определить работнику рабочее место, обеспечить его необходимыми для работы средствами;

г) проинструктировать работника по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной безопасности. В дальнейшем проводить в установленный срок повторные инструктажи по вопросам охраны труда.

При приеме на работу с вредными или опасными условиями труда, а также в процессе трудовой деятельности в сроки, установленными нормативными документами, проводить обучение работающих по соответствующим программам и проверку знаний соответствующих правил и инструкции.

В соответствии с законодательством работники колледжа могут работать по расширению зоны обслуживания или по совмещению профессии, получая за это доплату.

2.8. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством, и условиями, предусмотренными в контракте.

Работники колледжа имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно в сроки, установленные действующим законодательством о труде.

По истечении указанных сроков предупреждения работник вправе прекратить работу, а администрация колледжа обязана выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записи об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде и по другим уважительным причинам.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации колледжа согласовывается с профсоюзным комитетом за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается в случаях, предусмотренных действующим законодательством и условиями контракта.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объема работы может иметь место только в конце учебного года.

Увольнение педагогических работников по результатам аттестации, а также в случаях ликвидации ГБПОУ "МТТК", сокращения количества или штата работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

Директор колледжа может быть освобожден от занимаемой должности вышестоящим органом управления в соответствии с действующим законодательством.

2.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора колледжа.

2.11. Работодатель обязан в день увольнения выдать работнику надлежащим образом оформленную трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии с действующим законодательством. Записи об увольнении в трудовой книжке должны производиться в соответствии с формулировкой действующего законодательства со ссылкой на соответствующий пункт, статьи закона. Днем увольнения считается последний день работы.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Педагогические работники имеют следующие права и свободы:

- свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном Законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- +право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Донецкой Народной Республики или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом этой организации;

- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Донецкой Народной Республики;

- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в пять лет;

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Донецкой Народной Республики;

- право на досрочное назначение трудовой или научно - педагогической пенсии, пенсии по возрасту в порядке, установленном Законодательством Донецкой Народной Республики;

- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные Законами и законодательными актами Донецкой Народной Республики.

3.2. Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- уважать честь и достоинство студентов и других участников образовательных отношений;

- развивать у студентов познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у студентов культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

- учитывать особенности психофизического развития студентов и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством Донецкой Народной Республики;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- проходить в установленном законодательством Донецкой Народной Республике порядке обучение и проверку знаний и навыков по охране труда;

- соблюдать Устав и Положение об ГБПОУ "МТТК", нормативные акты ГБПОУ "МТТК", Правила внутреннего трудового распорядка и своевременно выполнять распоряжения администрации.

3.3. Каждый участник учебно-воспитательного процесса колледжа может оставить работу в рабочее время по служебным делам, из-за болезни или по другим уважительным причинам только с разрешения администрации (директора, заместителей директора, заведующих отделением).

3.4..Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения студентов к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения студентам недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения студентов к действиям, противоречащим Конституции Донецкой Народной Республики.

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены Законами Донецкой Народной Республики. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных данным пунктом, учитывается при прохождении ими аттестации.

3.5. Все работники обязаны:

- работать добросовестно, выполнять учебный режим, требования Устава колледжа, Положения об ГБПОУ "МТТК", Правила внутреннего распорядка, соблюдать дисциплину труда;

- выполнять требования по охране труда, техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- беречь оборудование, инвентарь, материалы, учебные пособия и

т.д., воспитывать у студентов бережное отношение к имуществу колледжа.

3.6. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке квалификационными справочниками должностей служащих и тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, положениями и правилами внутреннего распорядка ГБПОУ "МТТК", другими локальными нормативными актами ГБПОУ "МТТК".

4. Основные обязанности работодателя – руководителя организации

4.1. Руководитель ГБПОУ "Макеевский транспортно-технологический колледж" обязан:

- обеспечить необходимые организационные и экономические условия для проведения учебно-воспитательного процесса на уровне государственных стандартов качества образования, для эффективной работы педагогических и других работников организации образования в соответствии с их специальностью и квалификацией;

- определить работникам рабочие места, своевременно доводить до сведения расписание занятий, обеспечивать их необходимыми средствами работы;

- совершенствовать учебно-воспитательный процесс, внедрять в практику лучший опыт работы, предложения педагогических и других работников, направленные на улучшение работы колледжа;

-организовывать аттестацию педагогических кадров, правовое и профессиональное обучение, как в колледже, так и в соответствии с соглашениями в других образовательных организациях;

- заключать и расторгать трудовые договоры с руководителями структурных подразделений, педагогическими работниками в соответствии с действующим законодательством.

- доводить до сведения педагогических работников в конце учебного года педагогическую нагрузку на следующий учебный год;

- обеспечивать выплату заработной платы педагогическим и другим работникам в установленные сроки. Предоставлять отпуска всем работникам колледжа в соответствии с графиком отпусков;

- соблюдать правила охраны труда, улучшать условия труда, обеспечивать условия техники безопасности, производственной санитарии, надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест, создавать здоровые и безопасные условия труда, необходимые для выполнения работниками трудовых обязанностей.

При отсутствии в правилах охраны труда требований, соблюдение которых при проведении работ необходимо для гарантии безопасных условий труда, работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом, принимает меры, гарантирующие безопасные условия труда;

- проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда, пожарной безопасности в соответствии с нормативными правовыми актами. Постоянно контролировать знание и выполнение работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиены труда, противопожарной безопасности;

- в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, доплаты и надбавки, лечебно-профилактическое питание, молоко и др.);

- обеспечивать согласно действующим нормам и положениям специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами, организовывать надлежащий уход за этими средствами;

- соблюдать действующее законодательство, активно использовать средства по совершенствованию управления, укрепления договорной и трудовой дисциплины;

- соблюдать условия коллективного договора, чутко относиться к повседневным нуждам работников колледжа, студентов, обеспечивать предоставление им установленных льгот и гарантий;

- организовывать питание студентам колледжа;

- своевременно предоставлять статистическую и бухгалтерскую отчетность в соответствующие организации Донецкой Народной Республики;

- обеспечивать надлежащее содержание помещений, отопления, освещения, вентиляции, оборудования;

- создавать надлежащие условия для хранения верхней одежды работников и студентов колледжа.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной

работы (смены) определяется Правилами внутреннего распорядка или графиками сменности, утверждаемыми директором колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением продолжительности рабочей недели.

Время начала и окончания работы устанавливается для рабочих и служащих с 07-30 до 16-15, а в пятницу с 07-30 до 15-15 и перерыв для отдыха и питания с 12-00 до 12-30. В преддверии праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час.

Для отдельных работников условиями контракта может быть предусмотрен другой режим работы. По согласованию с профсоюзным комитетом некоторым структурным подразделениям и отдельным группам работников может устанавливаться другое время начала и окончания работы.

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов. Перерыв не включается в рабочее время. На тех работах, где перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливается директором колледжа и по согласованию с профсоюзным комитетом организации.

В рамках рабочего дня педагогические работники колледжа должны выполнять все виды учебно-методической, воспитательной работы, в соответствии с учебным планом, расписаниями занятий, графиками консультаций, графиками проведения промежуточных, итоговых аттестаций, распоряжениями администрации и образовательными программами для каждой специальности и формы получения образования, которые разрабатываются и утверждаются ГБПОУ "Макеевский транспортно-технологический колледж" самостоятельно.

Для педагогических работников продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа со студентами, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями или индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых со студентами, распоряжениями администрации, планами работы цикловой комиссии.

Установление конкретному педагогическому работнику в соответствии с его должностью педагогической нагрузки (в пределах минимального и максимального объема) и его состава осуществляется администрацией колледжа по представлению цикловой комиссии с учетом категории работника и выполнения им методической, организационной работы, особенностей и структуры учебных дисциплин.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Контроль за соблюдением расписания учебных занятий и за выполнением индивидуальных планов осуществляется заместителем директора по учебной работе, заведующим практикой, заведующими отделениями и председателями цикловых комиссий.

Для педагогических работников: начало рабочего дня – в соответствии с расписанием, тарификацией, планом работы на учебный год и распоряжениями администрации. Окончание рабочего дня – в соответствии с расписанием, тарификацией, планом работы на учебный год и распоряжениями администрации.

В некоторых случаях педагогическим работникам работа в выходной день может компенсироваться по соглашению сторон, предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме в двойном размере.

Для других работников колледжа нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.2.При отсутствии педагога или другого работника директор колледжа или администрация колледжа обязан (на) срочно принять меры по его замене другим педагогом или работником.

5.3.Сверхурочная работа и работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение работников к работе в установленные для них выходные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу (распоряжению) директора колледжа с разрешения профсоюзного комитета. Работа в выходной день может компенсироваться по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме в двойном размере.

Продолжительность рабочего дня для административно-хозяйственного персонала - 8 часов.

Продолжительность рабочего дня для преподавательского состава устанавливается согласно с расписанием учебных занятий и индивидуальных планов, планов воспитательной работы и распоряжениями администрации.

Продолжительность рабочего времени для сторожей, вахтеров, дежурных колледжа устанавливается 12 часов по согласованию с профсоюзным комитетом колледжа.

В случае если по условиям работы не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с профсоюзным комитетом организации введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Для этой категории работников время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, устанавливается графиками сменности, утверждаемыми руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом организации с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

При сменных работах продолжительностью смен свыше 8 часов 15 минут могут вводиться с разрешения Министерства образования и науки графики сменности, согласованные с Республиканским комитетом Профсоюза работников образования и науки.

Графики сменности доводятся до сведения работников, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работники чередуются в сменах равномерно.

Работники этой категории привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни. Это время включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Работа в праздничные дни оплачивается в этом случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада (ставки). По желанию работника, работающего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Директор колледжа обязан организовывать учет рабочего времени.

Работник, появившийся на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения не допускается к работе в данный рабочий день (смену), о чем составляется соответствующий акт и издается приказ об отстранении от работы с удержанием оплаты за этот период.

До начала работы каждый работник обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы в порядке, установленном администрацией колледжа.

Педагогические работники обязаны находиться на рабочем месте за 15 минут до начала работы и 15 минут после ее окончания для подготовки к работе и приведения в порядок оборудования, инвентаря, средств защиты, одежды, осуществления мероприятий по личной гигиене, передвижения по территории колледжа перед началом работы и после ее окончания.

Вход в учебные корпуса разрешается только в рабочее и учебное время, в других случаях вход в учебные корпуса допускается только с письменного разрешения администрации колледжа.

Вход в библиотеку после окончания рабочего времени колледжа осуществляется по предъявлению документа.

5.4. Директор колледжа привлекает педагогических работников к дежурству в колледже. График дежурства и его продолжительность утверждается директором по согласованию с педагогическим коллективом и профсоюзным комитетом. Запрещается привлекать к дежурству в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до трех лет. Женщины, имеющие детей-инвалидов или детей в возрасте от трех до четырнадцати лет, не могут привлекаться к дежурству в выходные и праздничные дни без их согласия.

5.5.Работа факультативов, секций, предметных кружков и проведение внеклассных мероприятий после окончания учебных занятий проводится по утвержденному расписанию и плану.

Общие собрания трудового коллектива колледжа проводятся по мере необходимости, но не менее двух раз в год.

Общие родительские собрания созываются не реже двух раз в год, классные – не реже четырех раз в год.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором колледжа с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном трудовым законодательством. Количество дней предоставленных отпусков регламентируется законодательством.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Предоставление отпуска руководителю колледжа оформляется приказом вышестоящего органа государственного управления образованием и наукой, а другим работникам - приказом колледжа.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам моложе восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Перенос отпуска на другой срок допускается в порядке, установленном действующим законодательством.

По просьбе работника ему может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 15 календарных дней в году.

По решению директора колледжа работник может быть отозван по его согласию из ежегодного отпуска только в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Преподавательскому составу ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в каникулярный период.

5.6. Педагогическим работникам запрещается:

- менять по своему усмотрению расписание занятий и графики работы;
- продлевать или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- перепоручать выполнение трудовых обязанностей.

5.7. Запрещается в рабочее время отвлекать педагогических работников от их непосредственных обязанностей для участия в различных хозяйственных работах, мероприятиях, не связанных с учебным процессом.

Привлечение педагогических работников к работе, не предусмотренной трудовым договором или контрактом, может осуществляться только с их согласия или в случаях, предусмотренных законодательством.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение своих обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе могут применяться поощрения:

- объявление благодарности;
- поощрения денежной премией;
- установление денежной надбавки;
- награждение почетной грамотой;
- награждение ценным подарком.

В соответствии с реальными возможностями колледжа могут применяться и другие формы поощрения.

Поощрения объявляются приказом директора колледжа, доводятся до сведения всего коллектива и, заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. За достижение высоких результатов в труде, обучении и воспитании педагогические работники представляются к награждению государственными наградами, присвоению почетных званий, отмечанию государственными премиями, знаками, грамотами, другими видами морального и материального поощрения.

7. Ответственность за нарушения трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также меры, предусмотренные действующим законодательством.

Участники учебно-воспитательного процесса, нарушившие правила, нормы, инструкции по охране труда, привлекаются к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины к работнику может быть применена одна из таких мер взыскания:

- выговор;
- увольнение.

7.3. Дисциплинарные взыскания применяются органом, которому предоставлено право приема на работу (избрания, утверждения, назначения на должность) данного работника.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от нарушителя трудовой дисциплины письменные объяснения. В случае отказа работника дать письменные объяснения составляется соответствующий акт.

Дисциплинарные взыскания применяются работодателем непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

7.4. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия органа, членами которого они являются; руководители профсоюзных органов, профсоюзные представители, не освобожденные от основной работы, не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности без согласия вышестоящего органа профсоюза.

7.5. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.6. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении) и сообщается работнику под роспись.

7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарном взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и к тому же проявил себя как добросовестный работник, то взыскание может быть снято до истечения одного года. В течение срока действия дисциплинарного взыскания, меры поощрения к работнику не применяются.

Собственник или уполномоченный им орган имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или его органа.

8. Учебный порядок

8.1. Учебные занятия в колледже проводятся по расписанию в соответствии с учебными планами и программами, утвержденными в установленном порядке.

Учебное расписание составляется на семестр и вывешивается по первому семестру не позднее чем за 2 дня, остальные не позднее чем за 10 дней до начала семестра.

Замены в расписании доводятся до сведения преподавателей и студентов путем вывешивания на специальном информационном стенде распоряжения установленной формы о замене занятия. Распоряжение вывешивается не позднее 11 часов рабочего дня, предшествующего дню замены.

8.2. Продолжительность академического часа составляет 45 минут. Два академических часа образуют пару академических часов. О начале и окончании учебного занятия преподавателей, студентов оповещают звонком.

8.3. После начала занятий во всех учебных и прилегающих к ним помещениях должны быть тишина и порядок, необходимые для нормального хода учебных занятий. Недопустимо преподавателям и студентам прерывать учебные занятия, входить и выходить из аудиторий во время их проведения.

8.4. В начале каждого учебного занятия в аудиториях, лабораториях и кабинетах лаборанты подготавливают необходимые учебные пособия и аппаратуру.

8.5. Для проведения всех видов учебных занятий формируются академические группы численностью соответствующей нормативным документам Министерства образования и науки ДНР. Состав студенческих групп утверждается приказом директора.

8.6. В каждой группе приказом директора колледжа из числа преподавателей колледжа назначаются классные руководители, которые осуществляют непосредственное руководство учебно-воспитательным процессом в группе.

8.7. В каждой группе ведется учебный журнал установленной формы. Журналы учебных групп хранятся у диспетчера.

9. Порядок в помещениях

9.1. Ответственность за благоустройство в учебных помещениях (наличие исправной мебели, учебного оборудования, поддержание нормальной температуры, освещения и др.) несет заместитель директора по административно-хозяйственной работе колледжа.

За исправность оборудования в лабораториях и кабинетах и за готовность их к учебным занятиям отвечают заведующие лабораторий и кабинетов.

9.2. Должную чистоту и порядок во всех учебных, учебно-производственных помещениях и общежитии обеспечивают технический персонал и студенты на принципах самообслуживания.

Для поддержания порядка в учебных корпусах и общежитии в колледже внедряется дежурство администрации, преподавателей и студентов.

График дежурства составляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе и согласовывается с профсоюзным комитетом.

9.3. Во всех помещениях колледжа запрещается:

- хождение в головных уборах;
- громкие разговоры, шум, хождение по коридорам во время занятий;
- курение;
- распитие спиртных напитков;
- сквернословие и игра в азартные игры;
- совершение хулиганских действий (в том числе драки).

9.4. Администрация колледжа обязана обеспечить охрану учебных корпусов и общежитий, сохранность оборудования, оборудования инвентаря и другого имущества, а также поддержание необходимого порядка в учебных и бытовых помещениях.

Охрана помещений, имущества и ответственность за их противопожарное и санитарное состояние возлагается приказом директора на соответствующих лиц административно-хозяйственного персонала колледжа.

9.5. Ключи от помещений учебных корпусов, а также аудиторий, лабораторий, кабинетов и комнат общежитий должны находиться у дежурного работника охраны корпуса и общежития и выдаются работникам колледжа и студентам, проживающим в общежитии, под расписку.

9.6. Правила внутреннего распорядка являются обязательными для всех участников учебно-воспитательного процесса и вывешиваются на видном месте.

Приложение № 3 к Коллективному договору Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Макеевский транспортно-технологический колледж» на 2026-2029 годы.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной организации работников ГБПОУ «Макеевский транспортно-технологический колледж» Общероссийского Профсоюза образования в Донецкой Народной Республике
_____ Письменная И.А.
«___» _____ 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Макеевский транспортно-технологический колледж»
_____ Бондаренко С.А.
«___» _____ 2026 г.

ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТНИКОВ
с ненормированным рабочим днём, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска

№	Должность	Продолжительность отпуска
1.	Директор	7 календарных дня
2.	Заместитель директора по учебной работе	6 календарных дня
3.	Заместитель директора по воспитательной работе	6 календарных дня
4.	Заместитель директора по АХР	6 календарных дня
5.	Заведующий дневным отделением	5 календарных дня
6.	Заведующий заочным отделением	5 календарных дня
7.	Главный бухгалтер	5 календарных дня
8.	Секретарь	3 календарных дня

Приложение № 4 к Коллективному договору Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Макеевский транспортно-технологический колледж» на 2026-2029 годы.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной организации работников ГБПОУ «Макеевский транспортно-технологический колледж» Общероссийского Профсоюза образования в Донецкой Народной Республике
_____ Письменная И.А.
«16» сентября 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Макеевский транспортно-технологический колледж»
_____ Бондаренко С.А.
«16» сентября 2026 г.

ПОРЯДОК
И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

1. Порядок и условия оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики (далее - Условия оплаты труда, учреждения) регулируют Условия оплаты труда работников и руководителей учреждений.

2. Условия оплаты труда носят для учреждений обязательный характер.

3. Условия оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Донецкой Народной Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящими Условиями оплаты труда.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждений и должно содержать перечень структурных подразделений, наименование должностей, специальностей, профессий с указанием квалификации, сведения о количестве штатных единиц с указанием размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), в соответствии с единой тарифной сеткой (далее - ЕТС), а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в учреждении Условиями оплаты труда.

6. Оплата труда работников учреждений осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат, порядок и условия установления которых предусмотрены настоящими Условиями оплаты труда.

Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже величины минимального размера оплаты труда.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

9. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Донецкой Народной Республики.

При индексации (увеличении) должностных окладов (окладов, ставок заработной платы, тарифных ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

10. Формирование фонда оплаты труда учреждений осуществляется в пределах выделенных средств на оплату труда и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, законодательством Донецкой Народной Республики.

11. Доведение средней заработной платы отдельных категорий работников до целевых значений, определенных Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, от 1 июня 2012 г. № 761 и от 28 декабря 2012 г. № 1688, в течение года осуществляется в том числе путем выделения дополнительных финансовых средств из бюджета Донецкой Народной Республики и использования их для осуществления выплат стимулирующего характера в случае необходимости доведения уровня оплаты труда до целевых значений.

Приложение № 5 к Коллективному договору Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Макеевский транспортно-технологический колледж» на 2026-2029 годы.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной организации работников ГБПОУ «Макеевский транспортно-технологический колледж» Общероссийского Профсоюза образования в Донецкой Народной Республике
_____ Письменная И.А.
«__» _____ 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Макеевский транспортно-технологический колледж»
_____ Бондаренко С.А.
«__» _____ 2026 г.

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Работникам учреждений с учетом условий их труда и норм законодательства Российской Федерации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1. Повышение оплаты труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в процентах от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифных ставок) в зависимости от класса условий труда (далее - КУТ), в размере 4% при КУТ 3.1; 5% при КУТ 3.2; 6% при КУТ 3.3; 7% при КУТ 3.4; 8% при КУТ 4.

Повышение оплаты труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. 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 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

3. Выплаты работникам за работу в ночное время производятся за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер выплаты составляет не менее 20 процентов части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) за час работы работника.

Расчет части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) за час работы работника определяется путем деления размера должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

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

5. 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 ставке), 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;

в размере двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), с учетом выплат, установленных в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), за день или час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки), если работа производилась сверх 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 в зависимости от отработанного времени.

6. Доплата работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, устанавливается в размере от 5 до 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

Условия осуществления выплаты устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Доплата водителям автотранспортных средств за ненормированный рабочий день устанавливается в размере 25 процентов от тарифной ставки за фактически отработанное время.

8. Доплата работникам, которые в соответствии с трудовым договором используют в работе дезинфицирующие средства и (или) заняты уборкой туалетов, устанавливается в размере 10 процентов от тарифной ставки.

Приложение № 6 к Коллективному договору Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Макеевский транспортно-технологический колледж» на 2026-2029 годы.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной организации работников ГБПОУ «Макеевский транспортно-технологический колледж» Общероссийского Профсоюза образования в Донецкой Народной Республике
_____ Письменная И.А.
«__» _____ 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Макеевский транспортно-технологический колледж»
_____ Бондаренко С.А.
«__» _____ 2026 г.

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Работникам учреждений, с учетом результатов профессиональной деятельности, устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

1.1. Надбавка за почетные звания устанавливается работникам за наличие почетного звания Российской Федерации, Украины <*>, Донецкой Народной Республики, СССР, союзных республик СССР в следующих размерах:

<*> Почетное звание Украины - по дате Указа Президента Украины, присвоенное при условии не позднее 7 апреля 2014 г.

"заслуженный" - до 20 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

"народный" - до 40 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

При наличии у работников двух или более званий надбавка устанавливается по одному (высшему) званию как по основной должности, так и по совместительству.

Надбавка за почетные звания устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся почетным званием.

Соответствие почетного звания профилю деятельности работника на занимаемой должности определяется руководителем учреждения.

1.2. Надбавка за ученое звание устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющимся ученым званием, в следующих размерах:

"профессор" - до 33 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

"доцент, старший научный сотрудник" - до 25 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Соответствие ученого звания профилю деятельности работника определяется руководителем учреждения. Документы, удостоверяющие наличие ученого звания, должны соответствовать требованиям действующего законодательства.

1.3. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью, в следующих размерах:

"доктор наук" - до 25 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы);

"кандидат наук" - до 15 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

Соответствие ученой степени профилю деятельности работника определяется руководителем учреждения. Документы, удостоверяющие наличие ученой степени, должны соответствовать требованиям действующего законодательства.

1.4. Надбавка за работу в сельской местности устанавливается работникам в размере 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы).

1.5. Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) 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, впервые приступившие к работе по специальности не позднее 6 месяцев после окончания образовательной организации, независимо от формы обучения.

Надбавка устанавливается по основному месту работы.

1.6. Надбавка за сложность и напряженность в работе устанавливается работникам в размере до 50 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

В случае несвоевременного выполнения заданий, ухудшения качества работы и нарушения трудовой дисциплины указанная надбавка отменяется или уменьшается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

1.7. Выплата стимулирующего характера устанавливается за престижность педагогического труда: руководителям образовательных учреждений, руководителям учебных (учебно-воспитательных) структурных подразделений, заместителям руководителей по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам.

1.7. Доплата за классность водителям автотранспортных средств устанавливается в следующих размерах:

водителям II класса - 10 процентов от тарифной ставки;

водителям I класса - 25 процентов от тарифной ставки.

Надбавка начисляется за фактически отработанное водителем время.

1.8. Надбавка машинистам по стирке и ремонту спецодежды устанавливается в размере 20 процентов от тарифной ставки.

1.9. Надбавка шеф-повару, не освобожденному от основной работы, устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада (оклада, тарифной ставки).

1.10. Премиальные 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.

Премиальные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждений.

3.. Экономия фонда оплаты труда учреждений может быть использована на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь, в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Приложение № 7 к Коллективному договору Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Макеевский транспортно-технологический колледж» на 2026-2029 годы.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной организации работников ГБПОУ «Макеевский транспортно-технологический колледж» Общероссийского Профсоюза образования в Донецкой Народной Республике
_____ Письменная И.А.
«__» _____ 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Макеевский транспортно-технологический колледж»
_____ Бондаренко С.А.
«__» _____ 2026 г.

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ ЗА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ, НЕ ВХОДЯЩЕЙ В КРУГ ОСНОВНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Преподавателям, мастерам производственного обучения профессиональных образовательных учреждений за кураторство (классное руководство)	15
2.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по:	
	русскому языку, литературе	до 20
	математике	до 15
	иным предметам	до 10
3.	Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, профессиональных образовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультационными пунктами	до 10
4.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (объединения), секретарю комиссии (объединения)	до 10
5.	Преподавателям профессиональных образовательных учреждений за организацию практической подготовки (руководителям производственной практики)	до 15

6.	Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, заведение библиотечной работы	до 15
7.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 10
8.	Работникам учреждения, ответственным за ведение делопроизводства (при отсутствии в штате учреждения должности делопроизводителя); за работу с архивом учреждения	до 10
9.	Работникам общеобразовательного учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к учреждению и обратно (подвоз детей)	до 15

Примечание:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) по соответствующей должности (профессии).

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Доплаты за проверку письменных работ, предусмотренные пунктом 2, устанавливаются в максимальном размере в учебной группе с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), - 14 человек;

в общеобразовательных учреждениях, расположенных в городах (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), - 25 человек (в классах компенсирующего обучения - 20 человек);

в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья общеобразовательных учреждений - предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами;

в профессиональных образовательных учреждениях (за исключением групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) - 25 человек;

в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья профессиональных образовательных учреждений - 15 человек.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4. Доплата за кураторство (классное руководство) в профессиональных образовательных учреждениях в одной группе может устанавливаться только одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения). В случае необходимости кураторство в группах может также осуществляться другими работниками учреждения, ведущими в них учебные занятия.

5. При установлении доплаты педагогическим работникам общеобразовательных учреждений и профессиональных образовательных учреждений за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультационными пунктами учитываются оснащенность их оборудованием, инвентарем, учебными пособиями, трудоемкость работы по его содержанию и иные факторы, влияющие на сложность выполнения указанной дополнительной работы.

6. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте.

7. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Водителям школьных автобусов, непосредственно осуществляющим перевозку обучающихся от мест проживания до места расположения образовательной организации, устанавливается доплата за специфику профессиональной деятельности в размере до 210% от оклада (тарифной ставки).

Решение об установлении водителям школьных автобусов, непосредственно осуществляющим перевозку обучающихся от мест проживания до места расположения образовательной организации, принимается руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

9. Работникам учреждений систем образования и науки могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

9.1. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 80 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки).

Система показателей и критериев, позволяющих оценить результативность труда работников, разрабатывается учреждением и фиксируется в локальном нормативном акте.

Решение об установлении надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – исполнительным органом Донецкой Народной Республики или органом местного самоуправления Донецкой Народной Республики, в ведении которых находится данное учреждение;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом, в пределах фонда оплаты труда.

9.2. Надбавка 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 часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку, в следующих размерах при стаже педагогической и научной работы.

от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

Порядок установления надбавки за стаж педагогической и научной работы, определения стажа педагогической (научной) работы утверждается органом исполнительной власти Донецкой Народной Республики, реализующим государственную политику в сфере образования.

Надбавка за стаж научной работы устанавливается в процентах от должностного оклада научным работникам в следующих размерах при стаже научной работы:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

Порядок установления надбавки за стаж научной работы, определения стажа научной работы работникам учреждений системы науки утверждается исполнительным органом Донецкой Народной Республики, осуществляющим межотраслевое регулирование в сфере научной, научно-технической и инновационной деятельности.

9.3 Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам, имеющим первую или высшую квалификационную категорию, в следующих размерах:

при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов.

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

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку).

9.4. 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 процентов от должностного оклада. Конкретный размер надбавки в указанном диапазоне утверждается руководителем организации, в зависимости от уровня квалификации, качества работы мастера производственного обучения, в соответствии с локальным нормативным актом, в пределах фонда оплаты труда организации.

Приложение № 8 к Коллективному договору
Государственного бюджетного
профессионального образовательного
учреждения «Макеевский транспортно-
технологический колледж»
на 2026-2029 годы.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзной
организации работников ГБПОУ
«Макеевский транспортно-
технологический колледж»
Общероссийского Профсоюза
образования в Донецкой Народной
Республике
_____ Письменная И.А.
«__» _____ 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Государственного
бюджетного
профессионального
образовательного учреждения
«Макеевский транспортно-
технологический колледж»
_____ Бондаренко С.А.
«__» _____ 2026 г.

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда на 2026 г.

№ п/п	Содержание мероприятий	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственные за выполнение мероприятий
1. Организационные мероприятия				
1.	Обучение и проверка знаний по охране труда, электробезопасности		По мере необходимости	
2	Разработка, утверждение и обеспечение работников инструкциями и другими документами по охране труда		По мере необходимости	
3	Проведение специальной оценки условий труда		Согласно действующего законодательства	
4	Проведение оценки профессиональных рисков		Согласно действующего законодательства	
2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
5	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (приказ Минздрава от 28.01.2021 № 29н)		В течение года	

6	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи, медикаментами, приборами и оборудованием		В течение года	
3. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
7.	Выдача спецодежды, обуви и других СИЗ в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами		В течение года	
8.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами		В течение года	
4. Мероприятия по пожарной безопасности				
9.	Устранение нарушений требований пожарной безопасности согласно предписаниям органов пожарного надзора		Согласно Правил противопожарного режима в РФ	
5. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда				
10.	Ремонт аудиторий		В течение года	АХЧ
11.	Ремонт системы электроснабжения		В течение года	АХЧ
12.	Ремонт системы водоотведения и канализации		В течение года	АХЧ
13.	Ремонт системы отопления		В течение года	АХЧ
14.	Ремонт жилых комнат в общежитии		В течение года	АХЧ
15.	Ремонт кухонного, холодильного, медицинского и другого оборудования		В течение года	АХЧ
	Всего: **ИТОГО:**			

ГБПОУ «Макеевский транспортно-технологический колледж»

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью
на 78
(семьдесят восемь) *листах*

Директор колледжа

С.А. Бондаренко