

От работников:
Председатель ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ»
Профессионального союза работников народного
образования и науки Российской Федерации
в Донецкой Народной Республике
О.А. Лубе

МП

«28» июля 2023 года

От работодателя

Директор ГБУДО «ДОНРДДЮТ»
Н.Ф. Кацаева

МП

«28» июля 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО
ТВОРЧЕСТВА»
на 2023- 2026 год(ы)

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА	
АДМИНИСТРАЦИЯ ВОРОШИЛОВСКОГО РАЙОНА	
ГОРОДА ДОНЕЦКА УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И	
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ	
Уведомительная регистрационная запись	
коллективного договора ГБУ ДО «Донецкий Республиканский дворец детского и юношеского творчества»	
Проведена « 27 » — июля — 2023 г.	
Регистрационный номер	374-83701
Отметка о наличии замечаний	без замечаний
Подпись	Н.В. Шильчи и.с. специалист
	(Ф.И.О., должность лица проводящего регистрацию)

2023год.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Донецкой Народной Республики;

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки ДНР и Региональной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Донецкой Народной Республике;

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – Кацаевой Натальи Федоровны, директора ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА» (далее – директор, ГБУДО «ДОНРДДЮТ»);

работники ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в лице их представителя – Первичной профсоюзной организации государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Донецкий Республиканский Дворец детского и юношеского творчества» Общероссийского Профсоюза образования в Донецкой Народной Республике (далее – ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ»).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ» 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

директор обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в ГБУДО «ДОНРДДЮТ», и не позднее чем в 7-дневный срок сообщать ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

директор принимает на себя обязательство информировать ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в ГБУДО «ДОНРДДЮТ», путём предоставления ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» копий документов о принятии таких решений в течение 7 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

директор обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с директором на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ»:

- учёт мнения ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» (согласование);
- консультации директора и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от директора информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с директором вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с директором вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию ППО УДО «ДРДДЮТ» ПРОН ДНР единственным полномочным представителем работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ» как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты ГБУДО «ДОНРДДЮТ», содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, директор обязуется по письменному требованию ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом ГБУДО «ДОНРДДЮТ», правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки ДНР и Региональной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в Донецкой Народной Республике и настоящим коллективным договором.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах ГБУДО «ДОНРДДЮТ», принимаемых директором в порядке, установленном уставом ГБУДО «ДОНРДДЮТ», по согласованию с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Директор не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом ГБУДО «ДОНРДДЮТ», коллективным договором, локальными нормативными актами ГБУДО «ДОНРДДЮТ», являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или)

профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии ГБУДО «ДОНРДДЮТ», могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 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 первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Директор обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания ГБУДО «ДОНРДДЮТ» определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений.

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора. Объем учебной (педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается директором исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в порядке, определенном положениями нормативного

правового акта и утверждается локальным нормативным актом ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в ГБУДО «ДОНРДДЮТ» и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором и работником и в одном экземпляре под подпись передавать работнику в день заключения.

2.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и директором трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.9. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора.

2.2.10. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей

педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату.

2.2.11. Сообщать ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 20% от общего числа работников в течение 30 дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

2.2.12. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (10 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.13. Осуществлять учёт мнения ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» при расторжении трудового договора по инициативе директора в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.14. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ГБУДО «ДОНРДДЮТ», её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

Обеспечивать проведение консультаций с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной ГБУДО «ДОНРДДЮТ» и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

2.2.16. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у директора работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью директора. Предлагать вакансии в других местностях директор обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.17. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.3. ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения директором трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в целях защиты прав педагогических работников.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере дополнительного образования.

3.1.2. Фактический объём учебной работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год педагогических работников (далее – педагогов), устанавливается директором по согласованию с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ». Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы педагог знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения педагогов в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогов при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе директора в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

— восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе директора в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности)).

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педагогам, учебная нагрузка установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогом на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.1.3. Директор, заместители директора и другие работники ГБУДО «ДОНРДДЮТ» помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе осуществлять в ГБУДО «ДОНРДДЮТ» без занятия штатной должности преподавательскую работу в кружках, объединениях по интересам, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

3.1.4. Для директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБУДО «ДОНРДДЮТ» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.5. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.1.6. В дни работы к дежурству по ГБУДО «ДОНРДДЮТ» педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия.

3.1.7. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

3.1.8. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени педагогических работников и административно-хозяйственного персонала в течение недели (*шестидневная или пятидневная*) с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки педагогов в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Отдельным педагогическим работникам и техперсоналу приказом директора по согласованию с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» устанавливается *шестидневная* рабочая неделя, сменный график работы (например, для работников, нагрузка которых составляет 1,5 ставки или по производственной необходимости).

3.1.9. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени педагога с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы

между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов, установленных между учебными занятиями для обучающихся.

3.1.10. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих педагогическую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

3.1.11. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий педагогов осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией дополнительной общеобразовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом директора по согласованию с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал ГБУДО «ДОНРДДЮТ» может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.12. Привлечение директором работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Директор может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ.

3.1.13. Директор обязан согласовывать с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с

их письменного согласия и с учётом мнения ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ГБУДО «ДОНРДДЮТ». Директор обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

3.1.15. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

3.1.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБУДО «ДОНРДДЮТ», за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков директором может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

3.1.17. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за ненормированный рабочий день не менее 3-х календарных дней;
- в иных случаях.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) согласно ст. 262 ТК РФ для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет не менее 3 календарных дней, предусмотренных статьёй 119 ТК РФ. (Приложение 1)

3.1.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.19. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и директором переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.1.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.21. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам общего образования – 1 календарный день;
- юбилейных дат со дня рождения работника – 1 календарный день;
- рождения ребёнка – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- проводов на военную службу (родителям) – 3 календарных дня;
- не освобождённой работы в ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ»: председателю – 3 календарных дня;
- иные случаи.

3.1.22. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.1.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и директором.

3.1.24. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 14 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить директору представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 15-20 текущего месяца и 2-6 числа следующего месяца за предыдущий месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается директором с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики, Положением об оплате труда работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ» (Приложение 6).

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. Директор обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня награждения (присвоения);

- при присвоении звания «Образцовый детский коллектив», «Народный детский коллектив» – на период действия званий со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, Донецкой Народной Республики – со дня принятия решения о награждении.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда.

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

4.7. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется 25% средств фонда заработной платы:

Педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (директор, заместители руководителя и другие работники ГБУДО «ДОНРДЮТ»), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что

предусматривается локальными нормативными актами ГБУДО «ДОНРДДЮТ», принимаемыми по согласованию с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

4.9. Наполняемость групп определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в учреждениях дополнительного образования.

4.10. Оплата труда педагогов, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от направленностей кружковой работы.

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5.1. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях совета ГБУДО «ДОНРДДЮТ» и ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ», а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ», в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств ГБУДО «ДОНРДДЮТ» санаторно-курортным лечением, спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Директор обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением,

заключённым учредителем ГБУДО «ДОНРДДЮТ», и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ» к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

5.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ» и членов их семей.

5.2.5. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка.

5.2.6. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия директором плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять директору с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;
- _____ (иные виды поощрений).

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни ГБУДО «ДОНРДДЮТ» и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в конкурсах, фестивалях, массовых мероприятиях и в социально-значимой деятельности;
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте ГБУДО «ДОНРДДЮТ», официальных группах ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в социальных сетях, СМИ.

VI. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Директор в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме 0,2% от фонда оплаты труда.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

6.1.3. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г. По результатам СОУТ, с учетом мнения выборного ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ», составить план мероприятий по улучшению условий труда и безопасности образовательного процесса.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.4. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома ст.224 ТК РФ

6.1.5. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

6.1.6. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда ответственных лиц, членов комиссии и уполномоченного по охране труда профкома в установленные сроки.

6.1.7. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

6.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждый вид, проводимых в организации работ, с учетом мнения профкома ст. 214 ТК РФ; ст.372 ТК РФ

6.1.9. Обучить электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организовать проверку знаний на получение группы допуска к работе.

6.1.10. Обеспечить работников за счет средств организации спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств (Приложение № 3).

6.1.11. Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда или связанными с загрязнением в соответствии с действующими нормами, составить список профессий и смету расходов на приобретение необходимых средств (Приложение № 4).

6.1.12. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда профкома) систематический (трехступенчатый) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.13. Обеспечить за счет средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам ст.214; ст. 220

6.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки, членам комиссий по охране труда, уполномоченным

(доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.15. Обеспечить санитарно-бытовое и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда. ст. 214 ТК РФ

6.1.16. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда. (Приложение № 5)

6.1.18. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

6.1.19. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей согласно действующего законодательства.

6.1.20. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности ст. 216.1 ТК РФ

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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.

6.3. Стороны совместно обязуются:

6.3.1. По каждому несчастному случаю на производстве администрация создает с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая, расследует согласно действующему законодательству.

6.3.2. Создать необходимые условия для уполномоченного (доверенного лица) по охране труда профсоюзной организации:

- обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств организации;
- при необходимости освободить от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива в течение рабочего дня (недели) с сохранением среднего заработка.

6.3.3. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключать Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору.

6.3.4. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения об устранении указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган управления образованием.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в ГБУДО «ДОНРДЮТ»:

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

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в ГБУДО «ДОНРДДЮТ» с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- 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.

7.2. ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» совместно с директором осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в ГБУДО «ДОНРДДЮТ»;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

7.3. ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления 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 ГБУДО «ДОНРДДЮТ»;
- обеспечивать установленные в ГБУДО «ДОНРДДЮТ» (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

7.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в ГБУДО «ДОНРДДЮТ» 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.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Директор с участием и по согласованию с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» на каждый календарный год с учётом плана развития ГБУДО «ДОНРДДЮТ» и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ», программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает

предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно- педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности ГБУДО «ДОНРДДЮТ», при наличии финансовых возможностей и по согласованию с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых

отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. 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.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Донецкой Народной Республики, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ», но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ», учитывать мнение ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.3. Соблюдать права и гарантии ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в Уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ») ГБУДО «ДОНРДДЮТ» членом наблюдательного совета.

9.3. Взаимодействие работодателя с ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» осуществляется посредством:

- учёта мнения ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты ГБУДО «ДОНРДДЮТ», содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

9.3.2. С учётом мотивированного мнения ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты ГБУДО «ДОНРДДЮТ», определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

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

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

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

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Донецкой Народной Республики «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования;

охраной труда в ГБУДО «ДОНРДДЮТ»;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в ГБУДО «ДОНРДДЮТ» системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ» на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Донецкой Народной Республики.

9.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. Предоставляет ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании ГБУДО «ДОНРДДЮТ»;

10.1.2. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.3. Не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.1.4. Привлекает представителей ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.1.5. Предоставляет ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.6. Обеспечивает участие ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в работе органов управления образовательной организацией (общее собрание трудового коллектива, педагогический и методический советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в целом;

10.1.7. Предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в количестве 1 календарный день, заместителям председателя - 1 календарный день, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 1 календарный день;

10.1.8. В целях повышения престижа ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ», уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ», освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ», участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» 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 (часть третья статьи 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» включаются в состав аттестационной комиссии ГБУДО «ДОНРДДЮТ» комиссий ГБУДО «ДОНРДДЮТ» по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности ГБУДО «ДОНРДДЮТ» и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам ГБУДО «ДОНРДДЮТ»;

10.3.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ» и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании ГБУДО «ДОНРДДЮТ» и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, Донецкой Народной Республики в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под подпись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами ГБУДО «ДОНРДДЮТ», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в течение 3 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также

предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В десятидневный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под подпись.

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 01.06.2026г. включительно.

12.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.8. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования ГБУДО «ДОНРДДЮТ», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

12.9. При реорганизации ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.10. При смене формы собственности ГБУДО «ДОНРДДЮТ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.11. При ликвидации ГБУДО «ДОНРДДЮТ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.12. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.13. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- приложение № 1 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.
- приложение № 2 Соглашение по охране труда;
- приложение №3 Перечень профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ по отраслевым нормам;
- приложение №4 Перечень профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств;
- приложение №5 Список профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты за тяжёлые и вредные условия труда (при наличии финансирования);
- приложение №6 Положение о системе оплаты труда работников.

От работодателя:

Директор ГБУДО «ДОНРДДЮТ»

_____ Н.Ф. Кацаева

М.П.

« __ » _____ 20__ г.

От работников:

Председатель ППО ГБУДО
«ДОНРДДЮТ» Общероссийского

Профсоюза образования в Донецкой
Народной Республике

_____ О.А. Лубе

М.П.

« __ » _____ 20__ г.

Согласовано:

Председатель ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ»
Общероссийского Профсоюза образования
в Донецкой Народной Республике
О.А. Лубе

МП

Утверждено:

Директор ГБУДО «ДОНРДДЮТ»

Н.Ф. Кацаева

МП

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим
днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого
отпуска за ненормированный рабочий день**

№ пп	Название профессии и должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1.	Директор, заместители директора	7 дней
2.	Заведующие отделами	5 дней
3.	Главный бухгалтер	7 дней
4.	Ведущий бухгалтер	5 дней
5.	Бухгалтер	5 дней
6.	Делопроизводитель	3 дня
7.	Секретарь	3 дня
8.	Костюмер	3 дня
9.	Водитель	5 дней
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 дней

Согласовано:
 Председатель ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ»
 Общероссийского Профсоюза образования
 в Донецкой Народной Республике
 О.А. Лубе

МП

Утверждено:
 Директор ГБУДО «ДОНРДДЮТ»
 Н.Ф. Кацаева

МП

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. Организационные мероприятия

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость, в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда
1.	Оформление, обновление уголка «Охрана труда»		Апрель	ответственный за охрану труда, профсоюз	
2.	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации	-	раз в полугодие	комиссия по осмотру здания	
3.	Обучение и проверка знаний по охране труда работников ОУ	За счет ФСС	по отдельному графику	директор ОУ, ответственный за охрану труда	
4.	Разработка и утверждение инструкций, согласование с	-	по мере изменения	ответственный за охрану труда, директор ОУ	

	профкомом в установленном порядке				
5.	Обеспечение журналами инструктажа		постоянно	директор ОУ	
6.	Утверждение списка работников, которым необходим предварительный и периодический медосмотр и санминимум	-	июнь	комиссия по охране труда, директор ОУ	
7.	Утверждение списка работников, которым необходима компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда		сентябрь	директор ОУ, комиссия по охране труда	
8.	Утверждение списка работников, которые обеспечиваются СИЗ		сентябрь	директор ОУ, комиссия по охране труда	
9.	Утверждение списка работников, которым положены моющие и обезвреживающие средства		сентябрь	директор ОУ, комиссия по охране труда	
10.	Подготовка к участию в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда		апрель	профком	

2. Технические мероприятия

1.	Остекление оконных проемов и их утепление			рабочий по обслуживанию здания, зам. по АХЧ	
----	---	--	--	---	--

2.	Ремонт кровли				
3.	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации				

3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

1.	Медицинский осмотр		согласно графику	директор организации	
2.	Организация дезинфекции и дератизации здания		постоянно	зам. директора по АХЧ	

4. Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты

1.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающим и средствами в соответствии с установленными нормами		постоянно	директор организации, зам. директора по АХЧ	
2.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками)			директор организации, зам. директора по АХЧ	
3.	Обеспечение работников			директор организации,	

	специальной одеждой в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами			зам. директора по АХЧ	
4.	Приобретение аптечки первой медицинской помощи		август	директор организации, ответственный за охрану труда	
5.	Приобретение дезинфицирующих средств		постоянно	директор организации, зам. директора по АХЧ	

5. Мероприятия по пожарной безопасности

1.	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности		август	комиссия по охране труда, зам. директора по АХЧ	
2.	Обеспечение образовательного учреждения планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара		август	зам. директора по АХЧ	
3.	Укомплектование пожарных шкафов средствами пожаротушения, перезарядка огнетушителей		1 раз в полугодие	зам. директора по АХЧ	
4.	Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности,		октябрь, март	комиссия по охране труда, зам. директора по АХЧ, директор организации	

	проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала				
5.	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.		постоянно	зам. директора по АХЧ	
	ИТОГО:				

1. При планировании мероприятий по улучшению условий и охраны труда руководствоваться Примерным перечнем ем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития от 29.10.2021 № 771 н;

2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса РФ и Региональным отраслевым Соглашением

Согласовано:

Председатель ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ»
Общероссийского Профсоюза образования
в Донецкой Народной Республике
О.А. Лубе

МП

Утверждено:

Директор ГБУДО «ДОНРДДЮТ»

Н.Ф. Кацаева

МП

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда,
специальная обувь и другие СИЗ по отраслевым нормам

№ п/п	Наименование профессий или должностей
1.	Дворник
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
3.	Сторож (вахтер)
4.	Уборщик производственных и служебных помещений
5.	Кладовщик.
6.	Водитель автомобиля

Основание:

Требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты для работников определены приказом Минздравсоцразвития РФ № 290н от 01.06.2009 г. «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕЖОТРАСЛЕВЫХ ПРАВИЛ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 N 28н).

Согласовано:
 Председатель ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ»
 Общероссийского Профсоюза образования
 в Донецкой Народной Республике
 О.А. Лубе

 МП

Утверждено:
 Директор ГБУДО «ДОНРДДЮТ»
 Н.Ф. Кацаева

 МП

ПЕРЕЧЕНЬ
 профессий, дающих право на получение
 бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Профессия	количество работников
1	Уборщик помещений	8
2	Кладовщик	1
3	Рабочий по обслуживанию зданий	3
4	Дворник	1
5	Водитель	1
	Всего	14

Согласовано:
 Председатель ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ»
 Общероссийского Профсоюза образования
 в Донецкой Народной Республике
 О.А. Лубе

Утверждено:
 Директор ГБУДО «ДОНРДДЮТ»
 Н.Ф. Кацаева

 МП

 МП

СПИСОК

профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты
 за тяжёлые и вредные условия труда (при наличии финансирования)

№ п/п	Профессия, должность	Вид работ	Доплата к должностному окладу, %
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	Работа по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов и их применение	12

Согласовано:
Председатель ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ»
Общероссийского Профсоюза образования
в Донецкой Народной Республике
О.А. Лубе

МП

Утверждено:
Директор ГБУДО «ДОНРДДЮТ»
Н.Ф. Кацаева

МП

**ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ
РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО
ТВОРЧЕСТВА»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 16 марта 2023 г. № 17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики» и регламентирует систему оплаты труда работников ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА» (далее - ГБУДО «ДОНРДДЮТ»).

1.2. Заработная плата работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ» включает: должностные оклады по занимаемой должности (профессии), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Заработная плата педагогических работников устанавливается в зависимости от педагогической нагрузки и определяется путем умножения размеров окладов их заработной платы, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную действующим законодательством за ставку.

1.4. Условия оплаты труда носят для учреждения обязательный характер.

1.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда, и должно содержать перечень структурных подразделений, наименование должностей (специальностей, профессий), разряд, класс (категории) 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.

1.6. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

1.7. Оплата труда работников учреждения 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.

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

1.9. 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 отдельно по каждой из должностей.

1.10. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом 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.

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

1.12. Персональная доплата в фиксированном значении устанавливается на весь период введения условий оплаты труда (выплачивается ежемесячно) и рассчитывается как разница между суммой предусмотренных работнику выплат по должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), доплат и надбавок, установленных в процентном соотношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке), фиксированных ежемесячных выплат (без учета премий) и суммой выплат,

установленных в соответствии с настоящим Положением.

2. Должностные оклады

2.1. Должностные оклады работников учреждения, должности которых предусмотрены ПКГ общеотраслевых рабочих, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 16 марта 2023 г. № 17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики».

2.2. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы, тарифной ставки) работников устанавливаются в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда ЕТС по занимаемой должности, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности выполняемых работ согласно схемам тарифных разрядов.

2.3. В случае если, схемы разрядов не содержат название должности, профессии, то работнику устанавливается размер должностного оклада (ставки заработной платы) по присвоенному ему на момент введения системы оплаты труда тарифному разряду с применением ЕТС.

2.4. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 5% ниже, чем должностной оклад директора, а должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10% ниже, чем должностной оклад директора.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Компенсационные выплаты начисляются, исходя из оклада, и выплачиваются ежемесячно.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, выполняющим особые условия труда:

3.2.1. Доплата работникам за работу на условиях совмещения должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором или приказом, устанавливается в размере до 50% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

3.2.2. Выплаты работникам за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер выплаты составляет 40% 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.

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

3.2.4. 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 процентом отношения 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.

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

3.2.6. Доплата работникам, которые в соответствии с трудовым договором (рабочей инструкцией, приказом) используют в работе дезинфицирующие средства и (или) заняты уборкой туалетов, устанавливается в размере 12% от тарифной ставки.

3.2.7. Иные компенсационные выплаты, устанавливаемые в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения

4.1. Работникам предусматривается установление стимулирующих выплат:

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

«заслуженный» - до 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки);

«народный» - до 40% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

*Почетное звание Украины – по дате Указа Президента Украины, присвоенное при условии не позднее 07 апреля 2014 года.

При наличии у работника двух и 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.

4.1.2. Надбавка за престижность педагогического труда устанавливается руководителю образовательных учреждений, руководителям учебных (учебно-воспитательных) структурных подразделений, заместителям руководителей по учебной, учебно-воспитательной работе, педагогическим работникам в размере 20 процентов должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы – от заработной платы, исчисленной на фактическую нагрузку) и выплачиваются при соблюдении следующих условий:

достаточности средств в фонде оплаты труда учреждения для выполнения всех обязательств по выплате заработной платы перед работниками учреждения в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда,

достаточности средств в фонде оплаты труда учреждения для достижения целевых показателей по средней заработной плате отдельных категорий работников социальной сферы,

не превышении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников, устанавливаемого в соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – предельное соотношение заработной платы руководителей и работников учреждения) и Постановлением.

4.1.3. Надбавка молодым специалистам устанавливается в размере 10% от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки) в течение первых трех лет трудовой деятельности.

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки принимаются 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.

4.1.4. Надбавка за сложность и напряжённость в работе устанавливается работникам в размере до 50% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

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

Водителям II класса – 10% от тарифной ставки;

Водителям I класса – 25% от тарифной ставки.

Надбавка начисляется за фактически отработанное время.

4.1.6. Педагогическим работникам на постоянной основе устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Квалификационная категория педагогических работников определяется по результатам аттестации. Порядок прохождения аттестации утверждается в соответствии с законодательством РФ. По результатам прохождения аттестации педагогическим работникам присваиваются следующие квалификационные категории: первая или высшая. Назначение стимулирующих выплат по повышающему коэффициенту к окладу производится на основании приказа руководителя учреждения.

4.1.7. 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% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки).

Система показателей и критериев, позволяющих оценить результативность труда работников определена в Положении о надбавке за высокие результаты и качество выполняемых работ работникам ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ

РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА» (Приложении 1).

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

руководителю учреждения – Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики;

работникам учреждения – руководителем учреждения.

4.1.8. Надбавка за стаж педагогической и научной работы устанавливается руководителям учреждений и их заместителям, руководителям учебных структурных подразделений и их заместителям, заведующим отделами, педагогическим и научным работникам в зависимости от продолжительности педагогической и научной работы.

Порядок определения стажа педагогической и научной работы в целях установления надбавки утверждается Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики.

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% от должностного оклада;

от 5 до 10 лет – 15% от должностного оклада;

от 10 до 15 лет – 20% от должностного оклада;

свыше 15 лет – 30% от должностного оклада.

4.1.9. 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 (согласно дате приказа Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики).

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).

4.1.10. Надбавка за наличие педагогического звания устанавливается педагогическим работникам в следующих размерах:

педагог-организатор-методист - 10% от должностного оклада;
педагог-психолог-методист- 10% от должностного оклада;
педагог-методист- 10% от должностного оклада.

4.1.11. Работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка в размере 10% от должностного оклада.

4.1.12. Педагогическим работникам, может осуществляться выплата помощи на оздоровление не чаще 1 раза в календарном году во время предоставления ежегодного отпуска в размере до 100% должностного оклада.

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

Премияльные выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Порядок и условия премирования определены Положением о премировании работников ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ««ДОНЕЦКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА» (Приложение 2).

4.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются по решению Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

5. Порядок и сроки выплаты заработной платы

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается. Основная оплата труда производится независимо от конечных результатов работы учреждения, поощрения - с учетом этих результатов.

5.2. Оплата труда производится в соответствии с настоящим Положением.

5.3. Выплата заработной платы производится путем перечисления

денежных средств на указанный для этой цели работником банковский счет или иным, не запрещенным действующим законодательством.

5.4. Заработная плата выплачивается до **20** числа каждого месяца и до **6** числа следующего месяца; каждому работнику выдаётся расчетный лист установленного образца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным днем или нерабочим праздничным днем, производить выплату заработной платы накануне этого дня.

5.5. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (для педагогических работников - 42 календарных дня) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Руководитель образовательного учреждения ежегодно составляет по утвержденным формам тарификационные списки, устанавливающие нагрузку педагогическим работникам на 1 сентября текущего года, согласованные с учетом мнения ППО ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

6.2. В случае если заработная плата работника ГБУДО «ДОНРДДЮТ», полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, ниже установленного размера минимальной заработной платы, производится доплата соответствующей разницы.

6.3. Сотрудникам образовательного учреждения может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в связи с личными юбилейными датами (50, 55, 60-летие со дня рождения);
- по семейным обстоятельствам (тяжелая болезнь или несчастные случаи, смерть работника, его родителей, детей, стихийные бедствия, свадьба сотрудника, рождение ребенка);
- в связи с тяжёлым материальным положением;
- помощь на оздоровление не чаще 1 раза в календарном году во время предоставления ежегодного отпуска в размере до 100% должностного оклада.

6.3.1. Решение об оказании и конкретных размерах материальной помощи принимает руководитель образовательного учреждения на основании личного заявления сотрудника с приложением подтверждающих документов (при

необходимости), исходя из конкретной ситуации.

6.3.2. Размер материальной помощи может определяться в абсолютных величинах или в процентах к должностному окладу сотрудника.

6.3.3. Выплата материальной помощи сотрудникам ГБУДО «ДОНРДДЮТ» производится при наличии экономии фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год, в том числе за счет средств, полученных от оказания платных услуг, безвозмездных перечислений и иной, приносящей доход, деятельности.

6.3.4. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом учебной (преподавательской) работы;
размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.3.5. Работники образовательного учреждения наряду с работой, определенной трудовым договором (приказом), могут замещать в той же образовательной организации должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в кружках, которая не считается совместительством.

6.3.6. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.3.7. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

педагогов дополнительного образования за работу по совместительству в другой образовательной организации (одной или нескольких);

педагогов дополнительного образования, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

6.3.8. Месячная заработная плата, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.3.9. За время работы в период летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую (педагогическую) работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.3.10. Почасовая оплата труда педагогических работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ» применяется при оплате за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой в соответствии с трудовым договором по совместительству на основе тарификации.

6.3.11. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.3.12. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам педагогов дополнительного образования и других педагогических

работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

ПОЛОЖЕНИЕ О НАДБАВКЕ ЗА ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И
КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКАМ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И
ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства Донецкой Народной Республики от 16 марта 2023 г. № 17-2 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Донецкой Народной Республики», в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Донецкой Народной Республики в целях стимулирования к качественному результату труда работников ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА» (далее - ГБУДО «ДОНРДДЮТ»).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок установления надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ работникам к должностным окладам, ставкам заработной платы работникам ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

1.3. Надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.4. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ к должностному окладу, ставке заработной платы в размере до 80% устанавливается работникам ГБУДО «ДОНРДДЮТ» за определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год или несколько месяцев) в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

1.5. Выплаты по надбавке за высокие результаты и качество выполняемых работ носят стимулирующий характер и устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы.

1.6. Выплаты по надбавке за высокие результаты и качество выполняемых работ, установленные работникам ГБУДО «ДОНРДДЮТ», не являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ к должностному окладу, ставке заработной платы директору ГБУДО «ДОНРДДЮТ» устанавливается по основной работе, иным работникам – по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

1.8. Применение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ к должностному окладу, ставке заработной платы не образует нового должностного оклада, ставки заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2. Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ

2.1. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ в размере до 80 % должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам ГБУДО «ДОНРДДЮТ» с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

директору – Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики;

работникам – директором ГБУДО «ДОНРДДЮТ» в соответствии с настоящим Положением.

2.3. Заместителям директора, главному бухгалтеру ГБУДО «ДОНРДДЮТ» надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается директором.

2.4. При изменении в течение календарного года размера надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ директору ГБУДО «ДОНРДДЮТ», в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

2.5. С целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников, повышения качества работы сотрудников ГБУДО «ДОНРДДЮТ», развития творческой активности и проявления инициативы в реализации поставленных задач, оптимизации образовательной деятельности и эффективности управленческой деятельности надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливается по следующим направлениям:

эффективность деятельности работников учреждения;

соответствие занимаемой должности по результатам аттестации заместителей руководителя;

прочие направления деятельности работников.

2.6. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ может устанавливаться в диапазоне от 0 до 80%, приведенного в настоящей таблице, в том числе:

№ п/п	Направления (показатели/критерии)	Максимальный размер надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Эффективность деятельности работников	0-80%
1.1.	Организация, проведение и участие в экспериментальной, инновационной работе. Участие в работе творческих групп. Проведение исследовательской работы по обновлению содержания образования. Внедрение и использование новых педагогических, информационно-компьютерных и иных технологий в образовательном, воспитательном процессах. Ведение сайта.	0-80%
1.2.	За сложность и эффективность выполняемой работы по финансово-экономическому, административно-хозяйственному направлениям, в том числе сокращение неэффективных расходов. Развитие рынка платных услуг с целью привлечения внебюджетных средств на оплату труда. Внедрение и использование новых технологий.	0-80%
1.3.	Расширение функциональных обязанностей работников в рамках основного трудового договора. За разъездной характер работы. За организацию работы по обеспечению условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса.	0-80%
1.4.	За высокий уровень профессиональной подготовленности.	0-80%
1.5.	За сложность и важность выполняемой работы	0-80%
1.6.	За интенсивность и напряженность выполняемой работы.	0-80%
2.	Соответствие занимаемой должности по результатам аттестации заместителей руководителя	0-80%
2.1.	За организацию региональных экспериментальных, пилотных, инновационных, ресурсных и т.п. площадок (центров) на базе учреждения	0-80%
3.	Прочие направления деятельности работников	0-80%
3.1.	Организация работы учреждения, находящемся на ремонте,	0-80%

	капитальном ремонте, реконструкции.	
3.2.	Высокий уровень профессиональной подготовленности, в том числе получение дополнительного образования по профильной специальности, участие в конференциях, семинарах, тренингах, работа по авторским программам.	0-80%
3.3.	Сложность, важность выполняемой работы по организации деятельности с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.	0-80%
3.4.	Организация работы по охране труда, с фондами социального, медицинского и пенсионного страхования и т.п.	0-80%
3.5.	Интенсивность и напряженность выполняемой работы обслуживающего, учебно-вспомогательного, административного персонала	0-80%
3.6.	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	0-80%
3.7.	Организация и результаты работы по направлениям и показателям деятельности, не входящим в перечень критериев для оценки эффективности деятельности работников: подготовка помещения к оздоровительной кампании, подготовка помещения к новому учебному году, участие в устранении аварийных ситуаций, участие в проведении косметических ремонтов.	0-80%

2.7. Суммарный коэффициент по всем направлениям, указанным в пункте 2.6 не может превышать 80% должностного оклада, ставки заработной платы.

2.8. В случае, если приведенные направления, критерии и показатели применялись в равнозначном периоде при установлении и выплате работникам премии, надбавка за качество выполняемых работ таким работникам по данным направлениям, критериям и показателям не устанавливается.

2.9. Основанием для прекращения выплаты надбавки за качество выполняемых работ может служить:

нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

наложение дисциплинарного взыскания;

неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей;

нарушение устава, локальных нормативных актов учреждения;

изменение финансово-экономического положения;

прочие основания, следствием которых стало ухудшение деятельности ГБУДО «ДОНРДЦЮТ».

2.10. Выплата надбавки за качество выполняемых работ производится пропорционально отработанному времени.

3. Заключительные положения

3.1. Надбавка за качество выполняемых работ к должностному окладу, ставке заработной платы работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ» устанавливается на основании приказа директора.

3.2. По вопросам, не урегулированным настоящим положением, руководствоваться прочими действующими нормативными документами.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И
ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет условия и порядок премирования работников, кроме должности руководителя (директора), ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ДВОРЕЦ ДЕТСКОГО И ЮНОШЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА» (далее – ГБУДО «ДОНРДДЮТ») и разработано в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Донецкой Народной Республики.

1.2. Распределение премий производится строго в пределах имеющегося премиального фонда образовательного учреждения. Размер премиального фонда может изменяться в зависимости от изменения стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

1.3. Размер премии по итогам работы не ограничен.

1.4. Премирование сотрудников учреждения относится к стимулирующим выплатам и является составной частью их заработной платы. Премирование производится в целях усиления материальной заинтересованности сотрудников в достижении конкретных результатов работы и в качестве поощрения за проявленную инициативу, особые достижения и личный вклад в работу ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

1.5. Начисление премии производится при наличии финансовых средств стимулирующего фонда и своевременном представлении приказа руководителя учреждения. Премия выдаётся работнику образовательного учреждения вместе с заработной платой в установленные сроки.

2. Источники и периодичность премирования

2.1. Премиальный фонд учреждения формируется за счёт части средств стимулирующего фонда оплаты труда, подлежащих распределению.

2.2. Премияльный фонд учреждения распределяется по мере необходимости за счёт средств накопительного фонда, или доходов от предпринимательской и иной деятельности.

3. Критерии и механизмы оценки результативности деятельности работников при установлении им премий.

Выплата премий работникам образовательного учреждения осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению руководителя, принимаемому по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3.1. Часть накопительного премияльного фонда может быть использована в течение месяца (квартала) для единовременного премирования работников учреждения за достижение высоких результатов деятельности по следующим показателям:

- качественное выполнение срочных, особо важных и непредвиденных работ (мероприятий), в том числе не входящих в должностные обязанности работника;
- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;
- обеспечение качественного учебно-воспитательного процесса;
- добросовестный труд, образцовое выполнение обязанностей, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- за разработку и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- по результатам проведенных государственными органами проверок;
- своевременную качественную подготовку ежемесячной, квартальной, годовой отчетности;
- качественное исполнение отдельных разовых поручений руководителя учреждения;
- за повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы;
- особые достижения, заслуги (в течение месяца, квартала, года);
- юбилейные даты работникам, достигшим значительных результатов в работе, в связи с выходом на пенсию; за многолетний добросовестный труд к юбилейным датам работника образовательного учреждения при отсутствии дисциплинарных взысканий;
- за участие в общественных органах управления образованием;

- объявление благодарности, присвоение почётных званий, награждение государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почётными грамотами Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики, успешная аттестация на повышенную квалификационную категорию;
- материальная помощь работникам, оказавшимся в особо трудной жизненной ситуации (тяжёлое заболевание, смерть близких родственников, чрезвычайное происшествие и т.д.);
- позитивные результаты учебной деятельности обучающихся (подготовка победителей и призёров олимпиад, конкурсов, конференций и пр. различного уровня);
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ;
- участие обучающихся в мероприятиях различного уровня;
- обобщение и распространение своего педагогического опыта;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения у обучающихся, родителей и общественности;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья участников образовательного процесса;
- за подготовку, участие и проведение конференций, выставок, семинаров, соревнований и других мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности учреждения;
- плодотворная работа по благоустройству территории;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) любого уровня;
- добросовестная подготовка, проведение консультаций с обучающимися к олимпиадам, конкурсам, конференциям, пр.;
- за качество знаний, умений и навыков обучающихся (по итогам контроля во всех его формах);
- за санитарное, эстетическое состояние здания, учебного кабинета и работу по пополнению материальной базы;
- за подготовку печатных работ (бюллетеней, вестников, методических разработок и т.д.);
- выполнение плановых показателей работы учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины и профессиональной ответственности;

- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
- отсутствие обоснованных жалоб сотрудников и родителей (законных представителей) обучающихся, представителей других служб;
- сохранение контингента обучающихся;
- организация и осуществление контроля состояния образовательного процесса;
- анализ итогов промежуточной и итоговой аттестации, наличие положительной динамики успеваемости обучающихся по результатам итоговой и промежуточной аттестации;
- выполнение утвержденных учебных планов дополнительных общеразвивающих программ;
- наличие системы мониторинга по направлениям образовательной деятельности, методической работе, результативности и качества работы педагогов
- организация повышения квалификации педагогов;
- наличие и выполнение плана посещений учебных занятий;
- система работы с документами – своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции, отсутствие замечаний;
- повышение квалификации, прохождение курсовой подготовки, обмен опытом, участие в конференциях, семинарах, педагогических чтениях, публикации, обучение, соискательство, получение ученой степени в течение рассматриваемого периода;
- обеспечение соответствия санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения требованиям СанПиНа;
- обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности (осуществление текущего контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, учебных кабинетов, зала и других помещений, иного имущества учреждения в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности);
- создание условий безопасного пребывания работников обучающихся в учреждении (отсутствие травматизма);
- осуществление контроля и учет расхода воды, электроэнергии, теплоэнергии на основании показаний приборов;
- качественная подготовка отопительной системы к началу отопительного периода;
- выполнение предписаний органов Госконтроля и надзора;

- высокий уровень исполнительской дисциплины: качественная подготовка, своевременное оформление и сдача служебных документов;
- своевременное, качественное оформление и сдача журнала планирования и учета работы кружка;
- своевременное, качественное оформление и сдача протоколов, учебных программ, пр. документации;
- преподавание по адаптированной, экспериментальной, авторской программе;
- работа с детьми-инвалидами, с ограниченными возможностями здоровья;
- использование информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе: электронных изданий, электронных учебно-методических комплектов, наличие методических публикаций в Интернет, использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных изданий, электронных учебно-методических комплектов;
- отсутствие отсева обучающихся без уважительных причин (или отсев по уважительным причинам до 10%);
- качество подготовки обучающихся по итогам промежуточной и итоговой аттестации;
- творческие достижения, связанные с организацией, руководством и личным участием работника в мероприятиях различного уровня;
- поддержание благоприятного психологического климата на занятиях, отсутствие обоснованных жалоб и претензий со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;
- безаварийная эксплуатация здания, имущества, коммуникационных систем, оборудования;
- инициативное и ответственное отношение к исполнению обязанностей, связанных с обслуживанием учебного процесса, содержанием имущества, помещений и прилегающей территории;
- качественное выполнение должностных обязанностей, исполнительской дисциплины;
- содержание своего рабочего места в соответствии с требованиями СанПиНа;
- соблюдение и выполнение требований пожарной и техники безопасности, охраны труда на своих рабочих местах;
- сохранение в хорошем эксплуатационном порядке инвентаря и инструментов учреждения;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей;

- подготовка документации для оформления периодической подписки;
- качественное ведение документации и делопроизводства;
- подготовка, оформление документации в соответствии с утвержденной номенклатурой дел;
- высокое качество работы по организационно-техническому обеспечению административно-распорядительной деятельности администрации;
- знание стандартов унифицированной системы организационно-распорядительной документации.

3.2. Основным показателем премирования по итогам работы за период является выполнение критериев, подтверждающих успешное и добросовестное исполнение работниками учреждения в соответствующем периоде своих должностных обязанностей по всем направлениям деятельности.

3.3. Выполнение критериев подтверждается данными отчетов учреждения за установленный период, служебными записками, иными документами.

4. Порядок премирования

4.1. Премирование производится в соответствии с настоящим Положением, которое разрабатывается администрацией учреждения, согласовывается с выборным профсоюзным органом и является приложением к Положению об оплате труда работников.

4.2. Размер премиального фонда может изменяться в зависимости от изменения стимулирующего фонда учреждения.

4.3. Назначение премиальных выплат производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год, в том числе за счет средств, полученных от оказания платных услуг деятельности учреждения.

5. Перечень нарушений в работе, при которых работник не может быть премирован

5.1. Перечень нарушений, упущений в деятельности, при которых работники не могут быть премированы:

- нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- нарушение правил техники безопасности и норм охраны труда;

- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги;
- наличие дисциплинарного взыскания в установленном периоде;
- случаи детского травматизма во время пребывания в образовательном учреждении, травматизма на рабочем месте;
- неисполнение работником приказов руководителя учреждения, касающихся режима работы учреждения, организации учебного процесса, административно-хозяйственной работы;
- невыполнение работником в полном объеме должностных обязанностей (в т.ч. отсутствие без уважительной причины на совещания, педсоветах, заседаниях отделов, прочих мероприятиях, участие в которых регламентируется планом работы учреждения);
- при неисполнении или несдаче в установленные сроки служебной документации;
- нарушение этики поведения и субординации.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение действует момента его подписания и на весь период действия Положения о системе оплаты труда работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ».

6.2. Премирование работников ГБУДО «ДОНРДДЮТ» осуществляется на основании приказа директора.